



# INTUITION UND UNCONSCIOUS BIAS IM COACHING

Eine kritische Reflexion

HAUSARBEIT IM RAHMEN DER COACHING  
AUSBILDUNG

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Intuition .....	2
Rolle der Intuition im Coaching.....	2
Intuition des Coachees .....	3
Intuition des Coaches .....	3
Unconscious Bias.....	4
Einfluss von Unconscious Bias im Coaching .....	5
Die Haltung des Coaches .....	6

## Einleitung

Die Psychologie ist eine junge Disziplin, noch nicht besonders alt. Zusätzlich erforscht sie ein komplexes System, das nicht einfach zu durchschauen und zu erklären ist – wenn überhaupt. Bis jetzt ist nur ein kleiner Teil der Prozesse erklärt, die unser Handeln, Fühlen und Denken beeinflussen. Im rationalen Denken versuchen Psycholog:innen zur erklären, was im Unbewussten passiert. Unconscious Bias und Intuition, zwei Konzepte, die gerade in der heutigen Zeit immer wieder betrachtet und hinterfragt werden, sind beide unglaublich komplex. Daher werde ich auch hier nur einen kleinen Teil von dem abbilden und thematisieren können, was bisher schon bekannt ist und was zur Zeit noch im Verborgenen liegt.

## Intuition

*„Der intuitive Geist ist ein heiliges Geschenk und der rationale Verstand ein treuer Diener. Wir haben eine Gesellschaft erschaffen, die den Diener ehrt und das Geschenk vergessen hat.“*

*Albert Einstein*

Das Wort „Intuition“ kommt aus dem lateinischen „intueri“, was für ansehen und betrachten steht. Das mittellateinische „intuitio“, also die „unmittelbare Anschauung“, kommt noch näher an das, was normalerweise unter Intuition verstanden wird.<sup>1</sup>

Das Verständnis und die Definition von Intuition sind oftmals unterschiedlich und nicht einheitlich. Manchmal wird das Wort gleichgesetzt mit einem Gefühl, plötzlicher Eingebung oder einem Instinkt. Andere Definitionen beschreiben darunter das Wissen, dass in bestimmten Situationen aufkommt, ohne dass man eine bewusste Wahrnehmung hat, vorher es kommt. Es ist dabei gestützt auf Erfahrungen und Wissen, dass im Laufe der Lebenszeit abgespeichert wurde. Es steht dabei im Gegensatz zu dem bewussten, logischen Denken.<sup>2</sup> Auf letztere Definition beziehe ich mich im weiteren Verlauf. Es geht also um die Fähigkeit, schon abgespeichertes Wissen zu nutzen, um in bestimmte Situationen bestimmte Muster oder komplexe Systeme zu analysieren und daraus resultierend schnell eine Entscheidung treffen zu können.

## Rolle der Intuition im Coaching

*„Der wichtigste Coach in deinem Leben ist deine Intuition. Manchmal brauchst du lediglich jemanden, der dich daran erinnert“ - Herzgedanken*

Intuition ist nicht nur in jedem Coaching-Prozess vorhanden, sondern nimmt dabei auch eine sehr wichtige, leitende Rolle ein. Ich gehe in diesem Fall von einem Coaching-Prozess aus, in

---

<sup>1</sup> Duden: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Intuition>

<sup>2</sup> Dorsch Lexikon der Psychologie:

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/intuition#search=b5f779c149efd0091da30b0a1e17b4bf&offset=0>

den zwei Personen eingebunden sind. Beide werden während des Coachings jeweils von ihrer Intuition geleitet.

### Intuition des Coachees

Auch wenn bei der Entscheidung, ein Coaching wahrzunehmen die Intuition des Coachees bereits eine Rolle gespielt hat, beleuchte ich hier vor allem die Rolle der Intuition während des Coachings.

Ganz wichtig ist zu unterscheiden, welche Art von Coaching durchgeführt bzw. welche Methoden verwendet werden. Die Intuition als wertvolles Instrument im Coaching-Prozess hat eine geringere Chance bei sehr rationalen Methoden gehört zu werden, während die Antworten und Handlungen des Coachees bei einem gefühlsorientierten Coaching oftmals stärker intuitiv getrieben werden.

Vergleicht man beispielsweise das innere Team mit den Konfliktverhaltensstilen bemerkt man gleich, dass diese Methoden auf unterschiedlichen Ebenen ablaufen und anderes Denken des Coachees verlangen. Während der Coachee bei den Konfliktverhaltensstilen aufgefordert wird sehr rational und bewusst darüber zu entscheiden, welche Stile und damit Herangehensweisen es gibt, werden beim inneren Team eher unbewusste und gefühlsorientierte Gedanken abgefragt.

Auch wenn man meint, dass es vor allem um rationales Denken bei manchen Methoden geht, gibt es kaum einen Coaching-Prozess, in dem die Intuition keine Rolle spielt. Kommt man zurück auf die Konfliktverhaltensstile begreift man schnell, dass beispielsweise bei der Auswahl der letztendlichen Konfliktverhaltensstil für die Lösung des Konfliktes bzw. bei der Bewertung der einzelnen Stile wieder auf die Intuition zurückgegriffen wird. Es braucht also nicht einer bewussten Erklärung, warum der eine Stil vielleicht mit einer 4, ein anderer mit einer 6 bewertet wird.

Die Entscheidungsfindung des Coachees im Coaching ist also immer (mal mehr, mal weniger) intuitiv.

Besonders interessant wird es aber gerade dann, wenn das Coaching nicht auf einer rationalen Ebene abläuft, sondern auch gezielt das Unbewusste durch das Erleben einbindet, wie es zum Beispiel im hypno-systemischen Arbeiten der Fall ist.

### Intuition des Coaches

Auch wenn der Coach nicht die Antworten und damit den inhaltlichen Teil des Coachings übernimmt, spielt die Intuition beim ihm/ihr eine wesentliche Rolle in der Prozessleitung.

Gleich mit der ersten Begegnung hat der Coach ein Gespür für den Coachee, der Coach wird also intuitiv den Coaching-Stil etwas an den Coachee anpassen. Der Coach wird sich ebenfalls je nach Gefühl, ohne rationales Nachdenken, eher für die eine, als die andere Methode entscheiden. Dies ermöglicht es dem Coach sich auf den Coachee einzulassen, Signale und

Verhaltensweisen unbewusst zu verarbeiten und geeignete Verhaltensmuster zu spiegeln. Nach einiger Übung und Erfahrung wird der Coach auch die Geschwindigkeit der Arbeit an den Coachee anpassen. Gerade durch solch ein intuitives Handeln kann eine gute Beziehung zwischen Coach und Coachee aufgebaut und dabei eine vertrauensvolle Arbeit ermöglicht werden.

## Unconscious Bias

Jeden Tag verarbeiten wir eine Vielzahl an Eindrücken. Um dies zu bewältigen, folgt unser Gehirn einem bestimmten System, wobei die Kategorisierung von Informationen eine große Rolle spielt. Diese Kategorisierung ermöglicht uns die Eindrücke zu sortieren, einzuordnen und abzuspeichern. Lerne ich also, dass der Himmel blau ist, werde ich oft an den Himmel denken, wenn ich nach Assoziationen zu der Farbe „blau“ gefragt werde. Da zwei Dinge in einem Zusammenhang immer wieder auftauchen und die entsprechenden Neuronen aktiviert werden, vernetzen sich diese und ermöglichen diese Assoziationen. Wie der kognitive Psychobiologe Donald O. Hebb sagte: „Cells that fire together wire together.“



Diese Assoziationen und Kategorisierungen sind als per se sehr hilfreich, denn sie ermöglichen uns schnelles und assoziatives Denken und damit auch schnelle Reaktionen. Begegnet man einem Wolf oder Tiger, ist es gut, wenn gleich eine Reaktion ausgelöst wird, ohne, dass darüber bewusst nachgedacht werden muss.

Aber: Die Vernetzung und Kategorisierung sind ein Ergebnis der Erfahrungen, die wir bisher im Leben gemacht haben. Sie entsprechen also nicht dem realen Weltbild, sondern nur dem Ausschnitt, den ich wahrgenommen habe. Somit kann es also passieren, dass ich eine Sache nur in Verbindung mit einer anderen kennengelernt habe und somit nur ein verzerrtes Bild habe.

An einem Beispiel erklärt<sup>3</sup>: Höre ich in den Nachrichten und über verschiedene Werbekanäle immer nur, dass es sich bei Afrika um einen sehr armen Kontinent handelt, in dem Kinder hungern, viele schwere Krankheiten vorherrschend sind, und die Bildung nicht besonders gut ist, werde ich auch nur das mit Afrika verbinden. Was ich vielleicht nicht weiß, ist was die Menschen bewegt, was Teil der Kultur ist, welche Unterschiede es zwischen den Ländern in Afrika oder auch welchen Reichtum es in bestimmten Regionen gibt. Wie auch? Ich kann nur auf die Informationen zurückgreifen, die ich in meinem Leben bisher erhalten habe.

Dies zeigt jedoch, wie abhängig unsere Bewertungen bestimmter Dinge von unseren bisherigen Erfahrungen und Eindrücken sind und damit auch, welchen Schaden sie anrichten könnten.

---

<sup>3</sup> Ich beziehe mich hier auf den TedTalk „The danger of a single story“, gesprochen von Chimamanda Adichie

Hinzu kommt, dass uns Menschen Bekanntes und Ähnliches sympathischer ist als Unbekanntes und Unähnliches. Dies macht evolutionsbiologisch gesehen Sinn. Aber auch dies birgt eine Gefahr: Habe ich also z.B. selbst keinen Migrationshintergrund und werde ich auch nicht mit Menschen mit Migrationshintergrund in meiner Umgebung groß, sind mir diese vielleicht nicht so sympathisch, wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Dies könnte wiederum zur Folge haben, dass ich mich auch in Zukunft eher mit Menschen anfreunde, die keinen Migrationshintergrund haben.

Auch wenn die meisten sich nicht als diskriminierend und voreingenommen einschätzen würden, ist der eigene Bias immer unbewusst da.

## Einfluss von Unconscious Bias im Coaching

Ist man sich diesen Prozessen bewusst, erkennt man gleich, welchen Einfluss der eigene Bias auf den Coaching-Prozess hat und welche Rolle die eigene Haltung dabei spielt.

Wie auf den vorherigen Seiten beschrieben ist der Coaching-Prozess geprägt von unbewussten Abläufen, die es den Coachees ermöglicht auf das Unbewusste und damit die Vielzahl an Informationen und Gefühlen zurückzugreifen, die in uns abgespeichert sind. Auch der Coach handelt oftmals intuitiv und entscheidet sich in Sekundenschnelle für den weiteren Ablauf des Coachings, doch genau das sind die Momente in der der eigene Bias eine Rolle spielt.

Sobald das schnelle, unbewusste und unreflektierte Denken eintritt, ist auch immer unser Bias ein Teil davon. Im Coaching-Prozess kann das ganz unterschiedliche Auswirkungen haben:

### **1. Einstellung des Coachees gegenüber:**

Gleich bei der Begegnung eines anderen Menschen hat man ein bestimmtes Gefühl, bestimmte Gedanken und bestimmte Einstellungen. Dies ist natürlich legitim, dennoch können uns diese Gedanken auch in die Irre führen. Habe ich zum Beispiel eine Abneigung oder ein kritisches Bild, sollte ich mich fragen, warum, und welchen Einfluss dies auf den Coaching-Prozess hat und ob ich es schaffe, meine eigenen Vorbehalte zur Seite zu legen, um eine neutrale Perspektive einzunehmen.

### **2. Verwendung von Sprache:**

Sprache ist ein mächtiges Instrument und im Coaching sehr präsent. Durch die Wahl meiner Wörter und Metaphern löse ich bestimmte Gedanken und Assoziationen bei meinem Gegenüber aus. Diese können jedoch andere sein als die, die ich mit ihnen verbinde. Während für mich vielleicht das Bild einer Blumenwiese, etwas Schönes und Angenehmes sein kann, kann dies für den Coachee unangenehm sein, da bestimmte und vielleicht schlechte Erinnerungen damit verbunden sind. Frage ich nach einem Unterstützer, kann das Denkprozesse anregen, die nach einer männlichen Person suchen, während wenn ich nach unterstützenden Personen frage, auch Gedanken an Frauen eingeschlossen sind. Durch

meine Sprache kann ich also unabhängig von den Fragen unterschiedliche Bilder, Denkanstöße und Gefühle auslösen.

### 3. Einstellungen den Themen gegenüber:

Erzählt mir ein Coachee über die Zeit, die er/sie im Heim erlebt hat, assoziiere ich vielleicht keine schönen Gedanken und Bilder damit. Ich würde eventuell nach den schönen Zeiten danach fragen. Dabei kann die Zeit im Heim für den Coachee eine ganz besonders schöne gewesen sein. Durch meine eigene Voreingenommenheit kann ich den Prozess also ganz anders lenken, als jemand anderes es getan hätte.

## Die Haltung des Coaches



*We can at least try to understand our own motives, passions, and prejudices, so as to be conscious of what we are doing when we appeal to those of others. This is very difficult, because our own prejudice and emotional bias always seems to us so rational“*

*T.S. Eliot*

Gerade mit Bezug auf Unconscious Bias spielt die richtige Haltung eines Coaches eine wesentliche Rolle im Coaching-Prozess. Dabei sind bestimmte Verhaltensweisen und Einstellungen besonders wirksam, um den Einfluss des eigenen Bias so weit wie möglich zu reduzieren, dennoch intuitiv handeln zu können.

**Neutralität und Wertschätzung:** Begibt sich der Coach in die Welt des Klienten und steht dieser neutral und wertfrei gegenüber, kann natürlich der eigene Bias noch vorhanden sein, er wird aber in der Stärke des Einflusses reduziert. Der Coach respektiert die Einstellungen und nimmt sie, wie sie sind. Da die Lösung bei dem Coachee liegt und er/sie der/die Expert:in für sie ist, können die Denkweisen und Einstellungen des Coaches zu diesem Thema zurückgehalten werden.

**Sprache:** Ich habe die Wahl meine eigene Sprache zu verwenden, oder die Sprache des Coachees zu übernehmen. Verbindet mein Coachee den Chef als König, kann ich dieses Bild wunderbar aufnehmen und sollte nicht ein eigenes einbringen. Möchte ich gezielt ein Bild einbringen, sollte dies als Angebot formuliert werden. Auch hier kann ich mich selbst hinterfragen, weshalb mir dieses eine Bild dazu eingefallen ist. Die Sprache des Coachees zu

übernehmen, hilft also dabei den eigenen Bias aus dem Coaching-Prozess außen vorzulassen und ihn/sie damit nicht zu beeinflussen.

**Kritische Reflexion und bewusste Wahrnehmung:** Das „Gefährliche“ ist, dass uns der eigene Bias meistens nicht bewusst ist, sondern wir ihn als allgemeingültige Realität wahrnehmen.

*„Human beings are poor examiners, subject to superstition, bias, prejudice, and a PROFOUND tendency to see what they want to see rather than what is really there.“*

*M.Scott Peck*

Gerade, wenn wir intuitiv handeln, unser rationales und bewusstes Entscheiden und Handeln als nicht aktiv ist, wird der eigene Bias unglaublich schnell in das eigene Handeln eingebaut. Umso wichtiger ist die eigene Reflexion und aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen:

Warum haben mich bestimmte Sichtweisen oder Beschreibungen getriggert? Wie habe ich darauf reagiert? Welche Sichtweise und welchen Eindruck hatte ich von dem Coachee bei der ersten Stunde, welchen nach der letzten? Was hat sich geändert?

Auch der implizite Assoziationstest ermöglicht es, die eigene Voreingenommenheit gegenüber bestimmten Personengruppen zu testen. Bin ich frei von jeglichem Bias?

**Offene Kommunikation:** Eine offene Kommunikation und Nachfragen zu den Assoziationen und Gefühlen zu bestimmten Thematiken ermöglicht mir ein besseres Verständnis für mein Gegenüber zu erlangen. Auch der Coach kann als Angebot offenlegen, welche Assoziationen und Gefühle er dazu hat und fragen, was dies mit dem Coachee macht- solange dies bewusst und explizit passiert.

Wir werden nie frei von einem Bias sein. Aber die aktive Auseinandersetzung und Reflexion der eigenen Denkweisen kann einen enormen Einfluss haben. Auch unabhängig von der eigenen Rolle als Coach, in jeder anderen Funktion, kann man dadurch einen wesentlichen Beitrag zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Welt beitragen.