

Die 360° Kompetenz

Intuitive Entscheidungskultur
im Unternehmen

Anke Schaen

Die 360° Kompetenz

Intuitive Entscheidungskultur
im Unternehmen

Ein Praxishandbuch für
Menschen mit
Führungsverantwortung

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

© Copyright 2014
by Anke Schaen
Umschlag: Ursula I. Meyer
Verlag: tredition GmbH, Hamburg

Printed in Germany

ISBN 978-3-7323-0782-1

Inhalt

Vorwort	7
Teil I	9
<i>Annäherungen</i>	9
Wie wir zum Kopfmenschen wurden	9
Woher bezieht unsere Intuition ihre Treffgenauigkeit?	11
<i>Intuition – eine unterschätzte Ressource</i>	15
Philosophie	15
Psychologie	15
Kognitionsforschung	16
Naturwissenschaft	16
Der Intuitionsbaum	23
<i>Doppelpass für Entscheidungskompetenz</i>	27
Intuitiver oder nicht-intuitiver Mensch?	31
Intuition im beruflichen Alltag	35
Intuitiv entscheiden	36
<i>Rahmenbedingungen für eine 360° Entscheidungskompetenz</i> ...	39
Der ungern gesehene Gast	39
Der Mythos vom richtigen Zeitpunkt	46
Intuition in der Praxis	49
Mitarbeitermotivation	50
Intuitive Personalpolitik	51
Das Entscheidungsmodell	52
Effectuation als eine Option	58
Mut zum potenziellen Fehler	63
Unternehmenskultur	64
Unternehmenskultur auf dem Prüfstand	67
Flexibilität	67
Personalmanagement: eine Bestandsaufnahme	70
Unternehmenskultur als Führungsinstrument	72

Teil II	77
<i>Praxisbeispiel</i>	77
Intuition einmal praktisch	79
Ein Bild entsteht	82
Ich spüre was, was du nicht spürst	84
Ein gelungener Start	86
Werte hin, Werte her	89
Der Aha-Effekt	92
Das Projekt und die Mitarbeiter	99
Alle unter einen Hut – geht das?	102
Am Fuße des Stammes	105
Der Workshop	108
Intuitive Entscheidungskultur – was ist das?	110
Der Intuitionsbaum	115
Der Fehler des Monats	115
Fehler können passieren, aber nur einmal	119
Alle in einem Boot	122
Innen, Außen und ein bisschen mehr	126
Entscheidungsprozesse	129
Vorschläge über Vorschläge und andere Probleme	134
Expandieren mit Intuition	143
Zu guter Letzt	145
Ein Dankeschön	146
 Anhang	
Interview mit Herrn Frey	147
Interview mit Herrn Küppers	152
Analysebogen	157
Anmerkungen	163
Weiterführende Literatur	165
Stichwortverzeichnis	167
Über die Autorin	171

Vorwort

„The good old intuition“, dieses Zitat aus den Paul Temple Romanen von Francis Durbridge, kam mir als erstes in den Sinn, als Anke Schaen mich bat, ein Vorwort für ihr Buch zu schreiben. Intuition und Vernunft will sie darin zusammenbringen, und wie ich finde, geht es eigentlich auch bei Durbridge darum. Er lässt seinen Hobbydetektiv diese Bemerkung nämlich immer dann machen, wenn dessen Frau Steve durch ihre Ideen zur Lösung des aktuellen Kriminalfalles beigetragen hat. Ein bisschen spöttisch und herablassend klingt es aber auch, denn Steves »Eingebungen« sind natürlich nicht so schlüssig hergeleitet und logisch begründet, wie Pauls eigene »vernünftigen« Argumente. Doch letztlich vertraut er, jedenfalls dann, wenn er selbst keinen besseren Vorschlag hat, auf ihr Bauchgefühl. Und nicht selten profitiert er bei der Lösung eines Falles davon.

Bei diesen Detektivgeschichten aus den 1940 und 50er Jahren war die Welt noch zweigeteilt. Die vernünftig und rational argumentierenden Männer und die emotionalen Frauen, die zwar ihre eigene Meinung hatten, sie aber oft »nur« mit ihrer Intuition begründeten und nicht folgerichtig herleiteten.

So bekommt die sprichwörtliche »weibliche Intuition« nicht nur bei Durbridge etwas von einem Trostpreis für das von der Rationalität vernachlässigte Geschlecht. Doch sogar Paul Temple muss hin und wieder zugeben, dass ihn die Intuition seiner Frau weitergebracht hat, als seine eigene Logik es konnte. So läuft es am Ende der Geschichte, wenn er alles

noch einmal Revue passieren lässt, oft darauf hinaus, dass man beides brauchte, um den Fall zu lösen, eine Kombination aus Vernunft und Intuition und in diesem Fall aus Mann und Frau.

Anke Schaen versteht Intuition nicht als eine typisch weibliche Eigenschaft, die in einer rational durchdachten Welt eher stört, sondern als wichtige Ressource, die Mann oder Frau bewusst einsetzen kann und sollte. Ihr Praxisbeispiel zeigt aber auch, dass es eher die Männer sind, die ein Problem damit haben, einer Wahrnehmung zu vertrauen, die sie nicht vernünftig begründen können, sondern die vielleicht nur eine Ahnung ist. Aber wie Alexander von Humboldt schon sagte: »Überall geht ein frühes Ahnen dem späteren Wissen voraus.« Hat man Angst, sich auf diese Ahnung einzulassen, wird man auch das Wissen nicht bekommen. Und hätte Paul Temple nicht hin und wieder auf die »good old intuition« seiner Frau gehört, wäre so mancher Fall ungelöst und so mancher Verbrecher ungestraft geblieben.

Ursula I. Meyer

Kornelimünster 27. August 2014

TEIL I

Annäherungen

Ständig müssen wir uns entscheiden. Wir sind privat und beruflich dauernd gezwungen, zwischen verschiedenen Möglichkeiten zu wählen, die von recht unterschiedlicher Tragweite sind: den Aufzug oder die Treppe nehmen, den Bewerber einstellen oder weitersuchen, Bewilligung oder Ablehnung eines Investitionsvorhabens im Unternehmen.

Meist reicht bei diesen Entscheidungen die Zeit nicht aus, um länger zu überlegen oder Hintergrundinformationen einzuholen. Man muss sich schnell entscheiden, denn unsere Welt lebt zunehmend von der Schnelligkeit. Dazu kommt ein immer größer werdendes Informations- und Datenangebot.

Mit dieser Situation sind Führungskräfte in besonderem Maße konfrontiert. Denn von ihnen wird einerseits Entscheidungskompetenz verlangt, um die Arbeitsprozesse nicht zu verzögern. Auf der anderen Seite haben ihre Entscheidungen immer weitreichende Konsequenzen, für die Mitarbeiter und das Unternehmen.

Wie wir zum Kopfmenschen wurden

Unser Gehirn ist dauernd damit beschäftigt, Informationen zu sammeln, auszuwerten und dann zu (be)urteilen. Von der Gesellschaft wird dieses Abwägen als rational empfunden. Gefühle – zumal im geschäftlichen Kontext – wurden über Jahrzehnte regelrecht verachtet. Schließlich galten sie jahrhundertlang als »unrein«, entspringen sie doch dem Bauch – oder

noch viel unedleren Körperteilen. Platon hielt Emotionen, vor allem dann, wenn sie zu wichtig genommen wurden, für erniedrigend. Nur mit der Vernunft, glaubte der griechische Philosoph, ließe sich der »Dämon der Gefühle« zähmen.¹ Für die Stoiker waren Gefühle lästige Störfaktoren ihrer Gelassenheit.

Heute stehen wir mitten in einem Veränderungsprozess. Man versucht den Menschen ganzheitlich zu sehen, Vernunft und Gefühle zu respektieren. *Die Zeit* nannte diesen Prozess schon 2009 die »emotionale Wende«; die zahlreichen Bücher zum Thema emotionale Intelligenz sind dafür ein Beleg. In einem Übersichtsartikel für die *Annual Review of Psychology* kommt die Hirnforscherin Elizabeth Phelps von der New York University zu dem Schluss: »Um das menschliche Denken zu verstehen, müssen wir die Emotionen berücksichtigen.«²

Unbestreitbar, Gefühle und Intuition können uns in die Irre führen. Oft aber liegen wir mit unserer Intuition richtiger als mit dem Verstand. Dennoch wagen wir es häufig nicht, ihr auch zu vertrauen, denn es fehlt uns an fundierten Beweisen – und da ist sie wieder, unsere immer noch tief verankerte Ratiogläubigkeit. Wenn es um die Rolle der Intuition als lange unterschätzte Ressource geht, haben zahlreiche Wissenschaftsteams in den vergangenen Jahren Wissensgrundlagen erarbeitet, die selbst Skeptikern den Weg des Umdenkens erleichtern.

Neuroökonomien behaupten: Entscheidungen ohne Gefühle gibt es nicht. Der *Homo oeconomicus*, der die zur Auswahl stehenden Alternativen rein rational abwägt, ist ein Auslaufmodell in der Wirtschaftstheorie. »Alle Entscheidungen sind

letztlich Gefühlsentscheidungen«, sagt Gerhard Roth, Hirnforscher an der Universität Bremen.³ Das bestätigt das von mir geführte Interview mit Herrn Frey, Geschäftsführer in einem mittelständischen Unternehmen. Er sagte: »Singuläre Entscheidungen fälle ich schnell auf Grund meines Expertenwissens und bei komplexen Themen hole ich ergänzendes Wissen ein und versuche grundsätzlich meine Intuition als Ergänzung zur Analytik hinzu zu ziehen. Da gibt es keinen starren Ablauf. Im Endeffekt ist es eine Mischung aus der Kombination meiner Erfahrung, Intuition, Analytik und internen/externen Expertenmeinungen.«⁴

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Gerd Gigerenzer, Psychologe und seit 1997 Direktor des *Center for Adaptive Behavior and Cognition* (ABC) am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin. Zusammen mit Psychologen, Kognitions- und Hirnforschern hat er das Ziel, jene Prozesse zu entschlüsseln, auf denen unsere Gefühle und unsere Intuition beruhen. Ihre Feststellungen sind eindeutig: In vielen Situationen fährt man mit dem Bauch besser als mit dem Kopf, beziehungsweise, so sollte man ergänzen, Bauch und Kopf bilden ein starkes Team.⁵

Woher bezieht unsere Intuition ihre Treffgenauigkeit?

Die Wissenschaft geht heute davon aus, dass wir bewusst ca. 50 Bits pro Sekunde verarbeiten können. Unser Unterbewusstsein kann sogar mehrere Millionen Bits pro Sekunde aufnehmen, von denen uns jedoch nur ein Bruchteil bewusst wird. Eine enorme Leistungsfähigkeit, die große Vorteile bie-

tet, aber auch Nachteile hat. Das Bewusstsein konzentriert sich auf Details, während wir unbewusst das große Ganze wahrnehmen. Wie eine Kerze beleuchtet die Vernunft nur ein Detail in ihrer Nähe. Die Umgebung bleibt im Dunkeln.

Das unbewusste Gespür hingegen lässt sich mit einem schwachen Flutlicht vergleichen. Es leuchtet das Szenario breitflächig aus. Die Fokussierung auf Details ist damit allerdings nicht möglich. Dafür wird das große Ganze sichtbar. Dieses Vorgehen gilt gerade in komplexen Situationen als sinnvoll. Je unübersichtlicher die Situation, desto öfter versagt die Analyse – und die Intuition ist im Vorteil.

Viele Informationen führen also nicht zu mehr Klarheit. Im Gegenteil: Durch das Weglassen von Informationen lassen sich Trefferquoten verbessern. »Gute Intuitionen müssen Informationen ignorieren«, so Gigerenzer. Diese These steht konträr zu dem bis heute weit verbreiteten Ideal des Maximierers: »Mehr Information ist besser. Mehr Zeit ist besser. Mehr Optionen sind besser.« Mein Interviewpartner Herr Küppers, Geschäftsführer in einem medizintechnischen Betrieb, kennt diese Einstellung: »Ich denke, dass eine schnell getroffene Entscheidung manchmal nachträglich überdacht werden muss, weil vielleicht der eine oder andere Aspekt nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Ich nehme für mich in Anspruch, bei besonderen Entscheidungen auch tatsächlich einen Tag oder zwei Tage vergehen zu lassen, und dann immer wieder aus dem Tagesablauf heraus an die Fragestellung zu denken, um so zu einer Antwort zu kommen.«⁶

Diese Erkenntnis macht einen totalen Perspektivewechsel, eine »Revolution im Kopf« nötig. Ihr entgegen steht die verinnerlichte Grundeinstellung zu gängigen und akzeptierten For-

men der Entscheidungsfindung, wie dem Maximierer. Trotz der großen wissenschaftlichen Bandbreite fundierter Erkenntnisse vertrauen wir noch oft genug ausschließlich der Ratio, wenn es darum geht, wichtige Entscheidungen zu treffen. Wenn Gefühle bei der Entscheidungsfindung mitspielen sollen, ist Skepsis weiterhin an der Tagesordnung.

Dem zu Grunde liegt eine »Entweder-oder-Haltung«. Gefühl und Verstand werden als Dualismus empfunden. »Der intuitive Geist ist ein heiliges Geschenk, der rationale Verstand ein treuer Diener«, sagte Albert Einstein und gleichzeitig kritisiert er: »Wir haben eine Gesellschaft erschaffen, die den Diener ehrt und das Geschenk vergessen hat.«⁷ Langsam aber unaufhaltsam gelangt das Geschenk, von dem Einstein sprach, wieder zu mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung und öffnet den Blick für eine Lösung, die Zeiteffizienz und Ansprüchen an fundierte Entscheidungen gleichermaßen gerecht wird: Intuition als Teil fundierter und nachhaltiger Entscheidungskompetenz. Denn Intuition und Logik oder Vernunft sind keine Gegner, sondern idealerweise Verbündete. Unser Verstand hat die finale Aufgabe, die intuitiven Eingebungen auszuwerten, Konsequenzen zu überprüfen. Erst dann können wir bewusst entscheiden, wonach wir wirklich handeln wollen.

Ein häufig auftretendes Missverständnis sei an dieser Stelle deshalb gleich ausgeräumt: Es geht mir nicht darum, den Verstand zu verteufeln und die Intuition als alleiniges Entscheidungsinstrument darzustellen. Die auf unserer Vernunft basierenden Entscheidungsmechanismen sind hinreichend bekannt und in ihrer praktischen Anwendung vertraut. Dieses Buch will der Intuition als Sparringspartner Aufmerksamkeit schenken. Das Ziel ist eine erweiterte Perspektive. Für das Unter-

nehmen bedeutet dies, durch die Implementierung intuitiver Entscheidungskultur eine belastbare Grundlage für die Zusammenführung von Fakten und Intuitionen zu schaffen. Das Ergebnis ist ein schnelles und sehr flexibles Entscheidungsinstrumentarium, eine 360° Kompetenz, das sich auf die gesamte Unternehmenskultur, d.h. den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und auf die Mitarbeiter untereinander, auswirkt.

TEIL II

Praxisbeispiel

Anhand eines fiktiven Beispiels möchte ich nun eine Implementierung intuitiver Entscheidungskultur in ein mittelständisches Unternehmen aufzeigen. Es verdeutlicht die verschiedenen Phasen und Prozesse dieser Veränderung und zeigt praxisnah die individuelle Umsetzung.

Intuitive Entscheidungskultur bietet die Möglichkeit ein Unternehmen dabei zu unterstützen sich individuell weiterzuentwickeln. Es fördert kreative Ressourcen, zeigt Wege für werteorientiertes Handeln auf und es entstehen neue Energien und Synergien, die das Unternehmen befähigen, beweglich, schnell und flexibel auf Veränderungen des Marktes zu reagieren.

Intuitive Entscheidungskultur setzt da an, wo Routine eingekehrt ist und eröffnet durch einfache Mittel eine individuelle Herangehensweise. Es ist kein starres Standardmodell. Die Verbindung von Intuition und Ratio ermöglicht einen weiten Handlungsspielraum mit einem großen kreativen Potenzial, das passgenau auf das Unternehmen zugeschnitten werden kann.

Dafür ist es im ersten Schritt nötig, die eigene Einstellung zur Intuition zu hinterfragen, denn nur wenn wir sie akzeptieren, können wir mit ihr arbeiten.

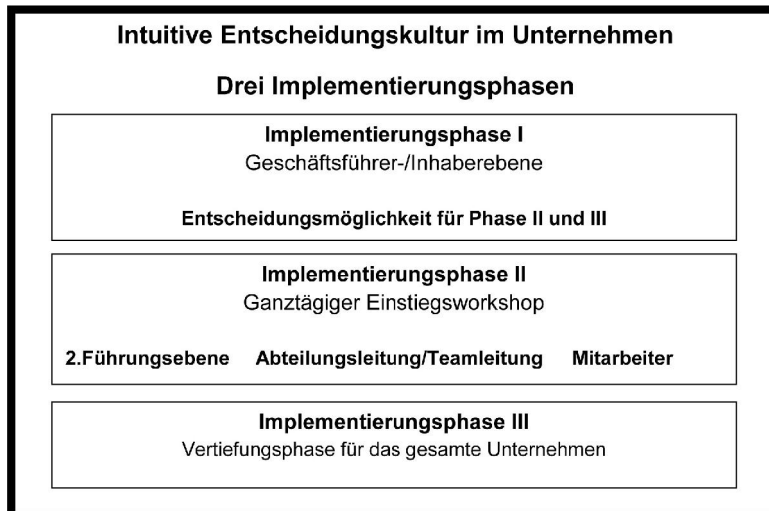
In der Praxis startet der Implementierungsprozess üblicherweise mit einem Halbtagsworkshop oder fünf Einzelstunden, je nach Absprache, mit der Geschäftsleitung. In der Anfangsphase geht es um Fragen wie: ›Wie stehe ich zur Intuition und wie groß ist meine Bereitschaft, diese in meinem Unter-

nehmen einzusetzen?« Ob diese Phase bereits nach fünf Stunden abgeschlossen ist, ist individuell verschieden und hängt davon ab, ob man bereits mit der Arbeit mit Intuition vertraut ist und lediglich Unterstützung bei der Implementierung ins eigene Unternehmen braucht, oder ob sie ein ganz neues Thema ist.

Nach dieser Phase wird entschieden, ob die Implementierung von intuitiver Entscheidungskultur für das Unternehmen nützlich ist und in welcher Form und in welchem Umfang diese geschehen kann. Sollte sich herausstellen, dass diese Art der Unternehmensführung nicht passt, wird die Arbeit an diesem Thema beendet.

Wird sich für eine Implementierung entschieden, folgt eine Workshop-Phase, in der Führungskräfte und Mitarbeiter mit dem Thema vertraut gemacht werden. Hierbei handelt es sich um ganztägige Workshops, in denen sich mit dem Thema »Intuition und eigene Persönlichkeit« und »Intuition und die Umsetzung im Unternehmen« auseinandergesetzt wird.

In der nächsten Phase – der Vertiefungsphase – geht es darum, die Implementierung und ihre Nachhaltigkeit sicherzustellen. Das heißt, der Prozess der Implementierung wird über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten kontinuierlich begleitet; das geschieht durch Auffrischungs-, Reflexions- und Vertiefungsgespräche.



Intuition einmal praktisch

Herr Meyer, Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens, vereinbarte einen Termin. Er hatte über einen Kunden von meinem Arbeitsschwerpunkt – »intuitive Entscheidungskultur in Unternehmen« erfahren und war neugierig, was es damit auf sich hat. Sein Unternehmen mit ca. 90 Mitarbeitern schrieb schwarze Zahlen, jedoch wurden die Gewinnmargen kleiner. Er hatte das Gefühl, dass seine Firma auf der Stelle trat. Das Marktumfeld ließ seiner Meinung nach Wachstum zu, jedoch schaffte das Unternehmen es nicht, sich entsprechend zu positionieren.

Bei unserem Erstgespräch ging es zunächst darum, was intuitive Entscheidungskultur in Unternehmen genau beinhaltet? Herr Meyer konnte sich darunter nicht viel vorstellen. Er gab

an, dass er es für problematisch halte, alles nur noch intuitiv zu entscheiden. Dafür gehe es in seinem Unternehmen um zu viel Kapital.

Ich bat Herrn Meyer mir zu erläutern, wie er bislang seine unternehmerischen Entscheidungen gefällt hatte. Gab es für ihn ein bestimmtes Ritual bei Entscheidungen, orientierte er sich an gängigen Entscheidungsmodellen aus der Wissenschaft und gab es für immer wieder auftretende Situationen bestimmte Entscheidungsprozesse? Das Ergebnis war, besonders für Herrn Meyer, sehr aufschlussreich. Letztendlich fielte er nämlich unbewusst die meisten seiner Entscheidungen aus dem Bauch heraus. Zwar kläre er vorher viel mit seiner Ratio ab, so Herr Meyer, hole Informationen, Daten und Fakten ein, der letzte Auslöser für eine Entscheidung sei dann doch immer der Bauch – sein gutes Gefühl für eine Sache. Dies war ein erster wichtiger Schritt in der Auseinandersetzung mit dem Thema intuitive Entscheidungskompetenz. Ich erklärte Herrn Meyer, dass es nicht darum gehe, die Ratio abzuschalten, sondern vielmehr um die Möglichkeit, sich darüber bewusst zu werden, wie Entscheidungen gefällt werden und wie hilfreich ein bewusstes Bauchgefühl als Sparringspartner sein kann.

Im weiteren Gespräch wurde darüber diskutiert, wie die Rechtfertigung z.B. gegenüber der Belegschaft oder dem Aufsichtsrat für so getroffene Entscheidungen ausfallen würde und wie es wäre, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter ihre intuitiven Entscheidungen mit ihrem Bauchgefühl erklären würden.

Was macht den Unterschied zwischen intuitiven und scheinbar rationalen Entscheidungen aus? Rationale Entscheidun-

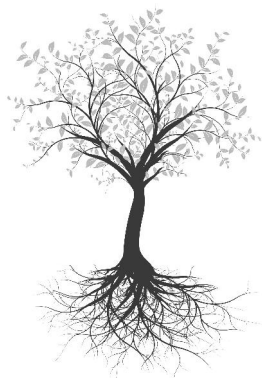
gen haben keine höhere Trefferquote, was den Erfolg angeht und dennoch werden Fakten in den meisten Unternehmen als Erklärung verlangt. All diese Fragen sprachen wir kurz an, vertieften sie aber nicht weiter. Herr Meyer hatte für sich entschieden, dass er sich mit den neuen Aspekten, die im Verlauf unseres Gespräches aufgetaucht waren, erst einmal alleine auseinandersetzen wollte. Da das erste Gespräch nicht den entsprechenden zeitlichen Rahmen für eine Vertiefung bot, konnte ich das gut nachvollziehen.

Dass ich Herrn Meyer neugierig auf das Thema gemacht hatte, zeigte sich, als er drei Wochen später einen Termin mit mir vereinbarte, um das Projekt anzugehen. Er hatte sich ausgiebig mit den Informationsunterlagen auseinandergesetzt und sich nach den Ansichten seiner Führungskräfte dazu erkundigt. Außerdem hatte er Unternehmer in seinem Netzwerk zu diesem Thema befragt. Die Reaktionen und Meinungen waren unterschiedlich – von sehr großer Skepsis bis hin zu Enthusiasmus für eine Erneuerung war alles vertreten. Herr Meyer schilderte, dass auch er immer noch skeptisch sei, ihn aber dieses Thema sehr angesprochen habe und er es gerne vertiefen wolle. Also starteten wir mit der ersten Implementierungsphase. Darin kann sich ein Geschäftsführer ausführlich mit dem Thema beschäftigen und dann entscheiden, ob eine Umsetzung für das Unternehmen sinnvoll ist. Diese Option half Herrn Meyer bei seinem Entschluss und wir vereinbarten die ersten fünf Termine zu je eineinhalb Stunden.

Ein Bild entsteht

In diesen ersten Terminen ging es um Herrn Meyers persönliche Einstellung zur Intuition. Anhand von praktischen Beispielen und Übungen zeigte ich auf, welches Potenzial in der bereits vorhandenen Ressource Intuition steckt. Später würde dann der Bogen zur Implementierung in das Unternehmen folgen. Dabei waren nicht nur die intuitive Entscheidungskompetenz und ihr Ausbau bei den Mitarbeitern das Thema, sondern die gesamte Firmenkultur und die Realisierbarkeit einer intuitiven Entscheidungskompetenz in diese.

Ich stellte Herrn Meyer den Intuitionsbaum (vgl. S. 23f) vor:



Thema des ersten Termins war der Boden. Der Boden ist für jede Pflanze ein wichtiger Bestandteil des Wachstums. Jede Pflanze benötigt ihren speziellen Boden, der ihr jene Nährstoff ausreichend liefert, die sie zum Wachsen benötigt. Im übertragenen Sinn heißt das zu fragen, mit welcher Einstellung Herr Meyer an den möglichen Veränderungsprozess herangeht? Wie steht er zum Thema Intuition in seinem Leben?

Herr Meyer ist ein sehr rationaler Mensch. Er ist dazu erzogen worden, seine Entscheidungen vernünftig zu begründen

und zu hinterfragen. Wie stark die Intuition dennoch den Ausschlag bei einer Entscheidung gegeben hatte, konnte er nicht sagen, weil er diese, wenn vorhanden, nicht als solche wahrgenommen hatte.

Wir sammelten verschiedene Beispiele von wichtigen und weitreichenden Entscheidungen, die er sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld bereits getroffen hatte, egal ob sie sich als richtig oder falsch erwiesen hatten. Nun versuchten wir nachzuvollziehen, was ausschlaggebend für eine Entscheidung war, wie viel Zeit sie brauchte. Wie war sein Gefühl dabei und warum zeigten sich die guten und die schlechten Gefühle immer noch so stark?

Bei diesem ersten Termin bekam Herr Meyer eine Vorstellung davon, wie emotional Entscheidungen sind, auch wenn sie oberflächlich und nach außen rein rational erscheinen. Da er die Verbindung und Wichtigkeit von vorhandenen Gefühlen im Entscheidungsprozess gut nachvollziehen konnte, gab er sich selbst die »Hausaufgabe« bei demnächst anstehenden Entscheidungen besser in sich hinein zu hören.

Noch einmal zurück zum Intuitionsbaum: am Beispiel von Herrn Meyer zeigte sich, dass bei ihm genug Offenheit bestand, Gefühle wahrzunehmen und in Verbindung mit Entscheidungen zu bringen. Das ist ein guter Nährboden, auf dem Intuition wachsen und sich immer häufiger und deutlicher zeigen kann.