

# In fünf einfachen Schritten zu mehr Handlungskompetenz

*Handlungskompetent sind Sie, wenn Sie verstanden haben, dass Sie durch Ihr eigenes verändertes Verhalten Veränderungen bei anderen erzeugen.*

Carolyn Pini, Coach und Trainerin

**E**s gibt in Ihrem Team jemanden, der sich häufig kritisch äussert. Reagieren Sie auf diese kritische Stimme mit Vorwürfen oder krebzen Sie zurück? Zwei normale Verhaltensmuster, die sich bei den meisten Menschen auf Antrieb einstellen, wenn sie sich in dieser Art bedrängt, angegriffen fühlen. Mit der ersten Handlung stellen Sie Ihr Selbstwertgefühl wieder her, mit dem Zurückkrebzen stärken Sie das Selbstwertgefühl des Kritikers. Beides aber führt nicht zur berühmten Win-win-Situation und Sie sagen sich vermutlich: «Beim nächsten Mal mache ich das aber anders.»

## Doch was genau machen Sie dann anders?

Vorwürfe und Zurückkrebzen sind keine handlungskompetenten Strategien in einer solchen Situation. Doch Strategie wohin? Das wirft die Frage nach dem Ziel, der Absicht auf. Sind Sie handlungskompetent, dann kennen Sie Ihre Ziele und entscheiden sich bewusst für solche, die primär der Sache, dem Prozess und damit dem System (z.B. Team, Unternehmen) dienen.

Erst Ihre bewusste Entscheidung für eine bewusste Absicht lässt Sie in dieser Situation die optimale Vorgehensweise wählen und der kritischen Stimme z.B. mit Toleranz, Gelassenheit, Empathie und Verständnis begegnen und die kritischen Einwände einbeziehen. Vermutlich entsteht eine Win-win-Situation, weil die Bedürfnisse aller Beteiligten nach «Sicherheit», «Zugehörigkeit» und «Anerkennung, Wertschätzung» befriedigt wurden. Damit haben Sie erfolgreich gehandelt und Handlungskompetenz bewiesen, vor allem aber haben Sie eine zusätzliche Alternative für Ihr Handeln in einer solchen Situation gewonnen. Handlungsincompetenz zeigt sich an Schuldzuweisungen und Forderungen danach, dass an-

dere sich ändern sollen. Logisch, würde sich die kritische Stimme zurückhalten, wären Sie ja nicht gefordert, sich kompetent zu verhalten.

Die Kernfrage bei handlungskompetentem Verhalten lautet: «Was hätte ich in dieser Situation, mit diesen Beteiligten sonst noch machen können?

Wie hätte sich das auf mich, die Beteiligten, das System ausgewirkt?» Lösungsorientierte Selbstreflexion heisst das Zauberwort. Die folgende Coaching-Methode führt Sie dabei in fünf einfachen, konsequenten Schritten gezielt zu mehr Handlungskompetenz:

- 1. Ausgangssituation:** Was waren Ihre Ziele, Ihr Verhalten und dessen Auswirkungen?
- 2. Handlungsalternativen:** Welche anderen Verhaltensweisen hätten sich wie ausgewirkt?
- 3. Nutzen:** Welche Ergebnisse hätten Sie damit erreicht?
- 4. Hindernisse:** Was hat Sie an einer dieser alternativen Verhaltensweisen gehindert?
- 5. Aktion:** Was wollen Sie das nächste Mal konkret tun?

## Ohne Nutzen keine Veränderung. Wozu auch?

Entscheiden Sie sich künftig in einer Situation bewusst für die Handlungsalternative mit dem grösstmöglichen Nutzen für alle und steuern Sie damit Ihr eigenes Verhalten, um die von Ihnen beabsichtigten Ziele zu erreichen. Dann können Sie zu sich sagen: «Cool, beim nächsten Mal mache ich das wieder so ähnlich.»



Carolyn Pini begleitet als dipl. Coach und Trainerin Führungskräfte, die erfolgreicher und handlungskompetenter sein wollen und hat dazu die pini5-Coaching-Methode entwickelt. Seit elf Jahren führt sie ihr eigenes Coaching- und Beratungsunternehmen [www.avexys.com](http://www.avexys.com). [carolyn.pini@avexys.com](mailto:carolyn.pini@avexys.com)

**LITERATURHINWEIS** Carolyn Pini: «fragen – führen – wachsen» – in fünf Schritten zu mehr Führungs- und Handlungskompetenz sowie die pini5-Coaching-Karten zur persönlichen, sozialen und emotionalen Führungs- und Verkaufskompetenz sind auch im Buchhandel erhältlich oder direkt bei [www.pini5.ch](http://www.pini5.ch)