



9 771866 484006

Praxis erleben | Wissen erweitern

Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

Wissen kompakt

Chatbots im Karriere-Coaching | S 9

Wissenschaft

Rituale im Coaching | S 50

Philosophie/Ethik

Konkurrenz im Team-Coaching | S 55

Psychoanalyse und Coaching

Dr. Beate West-Leuer im Interview | S 16



Ausgabe 2 | 2022

www.coaching-magazin.de

D/A/CH: 29,80 €



Schmaler Grat – Klare Grenze

Können Coaching und Therapie zusammenwirken?

Von Celina Schareck

Coaching und Psychotherapie sind keinesfalls dasselbe. Zwischen beiden Professionen sollte eine klare Grenze gezogen werden, was bedeutet, dass Coachings nicht als Therapieersatz zu betrachten sind. Nicht ausgeschlossen sind jedoch Szenarien, in denen ein Coaching zeitversetzt auf eine Therapie aufbauen kann. Können sich Coaching und Therapie gar parallel zueinander ergänzen? Der vorliegende Beitrag schildert vier Praxisfälle, in denen das Thema „Coaching vs. Therapie“ eine Rolle spielte.

Coaching dient der Bearbeitung individueller Themen, die häufig im beruflichen Kontext zu verorten sind. Durch ein Coaching wird der Klient beispielsweise animiert, eine Handlungsstrategie umzusetzen bzw. zu reflektieren – aus Eigeninitiative, Selbsterkenntnis oder Entwicklungsdrang. Wie Barczynski (2018) zusammenfasst, ist Coaching keine Therapie und somit *zur Behandlung psychischer Probleme ungeeignet* (siehe auch Rauen, 2014). Unter Bezugnahme auf den Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (siehe DBVC, 2022) verweist Barczynski (2018) darauf, dass Klienten im Coaching darin unterstützt werden, berufliche Herausforderungen eigenständig zu lösen, indem das Coaching u.a. die Fähigkeit der Selbstreflexion und -wahrnehmung aufseiten der Klienten fördert und die selbstgesteuerte Erweiterung ihrer Möglichkeiten stärkt.

Es ist klar zu betonen, dass die Ausübung therapeutischer Maßnahmen ausschließlich entsprechend approbierten Personen gestattet ist. So hält Meier (2015, S. 38) fest, dass „Psychotherapie [...] grundsätzlich nur [...] derjenige ausüben [darf], der eine Erlaubnis nach dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG) erhalten hat. Als Ausübung der Psychotherapie im Sinne des Psychotherapeutengesetzes definiert § 1 Abs. 3 PsychThG jede mittels wissenschaftlich anerkannter psychotherapeutischer Verfahren [vor]genommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert, bei denen Psychotherapie indiziert ist“.

Was unterscheidet die Psychotherapie vom Coaching? Nach Rauen (2014) ist die Psychotherapie in Abgrenzung zum Coaching, bei dem die berufliche Rolle des Klienten im Vordergrund steht, u.a. dadurch gekennzeichnet, dass sie die Bearbeitung tiefgehender privater und persönlicher (psychischer) Schwierigkeiten beinhaltet, dass dabei tiefgehende emotionale Probleme thematisiert werden und die Wiederherstellung der psychischen Gesundheit angestrebt wird. Weitere Unterscheidungsmerkmale sind nach Rauen (ebd.) beispielsweise darin zu sehen, dass im Therapiekontext oftmals eine eingeschränkte Selbstmanagementfähigkeit des Begleiteten

vorliegt und der Therapeut häufig die Verantwortung für Inhalt und Ablauf der Maßnahme übernimmt.

Praxisfälle

Die meisten Coaches haben Strategien entwickelt, um zu erkennen, ob sie mit einem Klienten im Coaching weiterkommen oder die Möglichkeit besteht, dass er in einer therapeutischen Behandlung besser aufgehoben wäre. Neben entsprechendem Fachwissen schaffen letztlich Erfahrungen das notwendige Feingefühl. Vier gesammelte Erfahrungswerte werden im vorliegenden Beitrag dargestellt. Geschildert werden Fälle, bei denen das Coaching für eine Therapie unterbrochen wurde, parallel eine Therapie stattgefunden hat oder das Coaching mit dem Verweis auf eine möglicherweise angebrachte Therapie beendet wurde. Anzumerken ist vorab, dass es einem Coach nicht zusteht, krankheitswerte Störungen zu diagnostizieren. Dies obliegt ausschließlich entsprechend approbierten Personen. Er kann dem jeweiligen Klienten lediglich empfehlen, sich zwecks Klärung des möglichen Therapiebedarfs an Fachpersonal zu wenden, und ihn – sofern dies gewünscht ist – bei der Kontaktabahnung unterstützen.

Fall 1: Aggressiver Klient

In Abgrenzung zum Therapeuten darf ein Coach ein mögliches Trauma nicht feststellen oder erklären. Genau dies war der Grund, warum das im Folgenden geschilderte Coaching abgebrochen wurde. Es handelte sich um einen jungen Mann Anfang 30. Er verbrachte mehrere Jahre als Soldat im Einsatz in Afghanistan. Dort erlebte er laut eigenen Aussagen grausame Dinge: Kleinste Fehler kosteten Menschenleben, er habe Kameraden begraben müssen. Solche Einblicke in seine Vergangenheit oder sein Privatleben erlaubte er nur sehr sporadisch und eher beiläufig. Zum Zeitpunkt des Coachings arbeitete er als Führungskraft in der freien Wirtschaft und fiel mehrfach wegen seiner Aggressivität auf. Eigentlich sollte er befördert werden, doch bei seinem letzten Reflexionsgespräch im Unternehmen kam auf, dass es mehrfach Beschwerden wegen seines Verhal-

tens gegeben habe. Er habe sich nicht im Griff, vergreife sich in Tonfall und Lautstärke und sei schnell reizbar. Zwar erschienen ihm die Beschwerden als übertrieben, wie er im Coaching schilderte, aber wenn es seiner Karriere im Weg stehe, würde er das Problem angehen.

Er wurde mehrere Monate lang gecoacht und bekam die Aggression gut in den Griff. Die Rückmeldungen zu seiner Person wurden positiver und das Ziel der Beförderung schien fast erreicht. Eine Stelle wurde frei und für ihn stand schon fest, dass er sie bekleiden werde. Tatsächlich entschied sich das Unternehmen jedoch für eine externe Person, was ihn kränkte und die Erfolge des Coachings nichtig werden ließ. Er fing an, die neue Führungskraft genau zu beobachten und beschäftigte sich akribisch mit dem Aufzeigen der Fehler seines neuen Vorgesetzten.

Aufgrund seiner Qualifikationen und seiner langen Zeit im Unternehmen stand dann erneut eine Beförderung für den Klienten im Raum. Als schließlich das turnusmäßige Reflexionsgespräch anstand, erfuhr er, dass er aus Sicht der neuen Führungskraft die Anforderungen für eine Beförderung nicht erfüllt habe. Diese Einschätzung ließ ihn erneut hochgradig aggressiv werden. Im Coaching kreiste sein Denken lediglich um diese Kränkung, ganz gleich was gefragt oder thematisiert wurde. An ein Arbeiten mit ihm war kaum mehr zu denken. Ihn beschäftigten die Unfähigkeit, die Dreistigkeit und die Fehler, die er der Führungskraft attestierte. Binnen kürzester Zeit *verfiel er in alte Muster* und hatte sich in kritischen Situationen immer weniger im Griff. Der Klient wirkte *lauernd, zutiefst misstrauisch* und *vermutete Verschwörungen* unter seinen Kollegen gegen ihn.

In einem vom Coach geleiteten Workshop mit dem Team eskalierte es dann. Er war nicht mehr ansprechbar und schwieg. Der Klient schien in einer anderen Welt zu sein, lief in den Pausen geduckt durch die Gänge. Jeder ging ihm aus dem Weg. Er schien sehr gekränkt und verletzt zu sein, doch keiner hatte eine Erklärung dafür. Sein einziges Ziel schien zu lauten, die neue Führungskraft aus der Firma zu drängen. Das schaffte er letztendlich auch. Er selbst

verließ jedoch auch kurz darauf die Firma, da er dort mit niemandem mehr zurechtkam.

Der Coach versuchte, den Klienten in dieser Zeit auf die Möglichkeiten und Vorteile einer Therapie aufmerksam zu machen. Er schilderte, dass er den Eindruck habe, dass es angebracht sein könnte, tiefer nach der Ursache seines derart stark ausgeprägten Misstrauens und der Aggression zu suchen. Doch eine Therapie anzugehen bzw. den Bedarf mit einem Therapeuten zu eruieren, kam für den Klienten nicht in Frage: Was er erlebt hat, habe ihn stark gemacht. Auch Traumata seien kein Thema. Für ihn lag die „Schuld“ stets bei anderen.

Aus Sicht des Coachs wäre es für den Klienten hilfreich gewesen, erkennen zu können, was ihn zu derartigen Aggressionen trieb. Doch er lehnte es konsequent ab, wodurch auch das Coaching keine Zukunft mehr hatte. Coach und Klient gingen im Guten auseinander. Er fing in einem neuen Unternehmen an und es tat ihm gut, neu starten zu können. Ob dieser Erfolg nachhaltig ist, kann nicht beurteilt werden.

Fall 2: Führungskraft mit überzogenem Harmoniebedürfnis

An der Kunst, „Nein“ zu sagen, verzweifelte eine junge Führungskraft, als sie ins Coaching kam. Sie war um die 35 Jahre alt und leitete ein kleines Team. Ihr Chef hatte ihr nahegelegt, ein Coaching zu buchen, da sie schlecht „Nein“ sagen könne und Schwierigkeiten habe, Grenzen zu setzen. Die Klientin war sehr harmoniebedürftig, was sich auch im Coaching schnell zeigte. Nach einer Weile kam ans Licht, dass sich die Mutter der Klientin vor einigen Jahren das Leben genommen hatte. Seitdem verspürte sie den Drang, mit Allen immer im Guten auseinanderzugehen, auch wenn dies bedeutete, dass sie selbst mehr Arbeit hatte oder Kompromisse eingehen musste, die ihr widerstreben.

Während des Coaching-Prozesses wurde das Team durch zwei Ereignisse erschüttert: Ein Mitarbeiter starb unerwartet an Krebs, ein anderer nahm sich nur wenige Wochen später das Leben. Sowohl das kleine Team als auch die

Führungskraft waren *emotional stark belastet*. Auch aufgrund ihrer Vergangenheit fühlte sich die Klientin *überfordert*. Es war dem Coach nicht mehr möglich, mit ihr an ihrer Führungsrolle zu arbeiten, woraufhin er das Coaching unterbrach. Er erklärte der Klientin, dass die Verarbeitung dieser Verluste kein Stoff für ein Coaching sei. Er wies darauf hin, dass das unverarbeitung Erlebte (bzw. die daraus resultierende hohe Belastung) einer effektiven Arbeit an ihrem Führungsverständnis im Wege stehe. Vorsichtig schlug er vor, einen Therapeuten zu konsultieren, um mit diesem zu erörtern, ob die Thematik in einer Therapie zu bearbeiten sei. Die junge Führungskraft nahm den Hinweis dankbar an.

Einige Monate später hat sie das Coaching unter der ursprünglichen Intention wieder aufgenommen – mit Erfolg. Sie konnte fortan die Sitzungen nutzen, um konkrete Situationen aus ihrem Arbeitsumfeld zu analysieren und zu optimieren. Heute kann sie sich gut abgrenzen, klärt proaktiv Konflikte und führt souverän auch in schwierigen Situationen.

Dieses Beispiel zeigt, dass eine Unterbrechung des Coaching-Prozesses zwecks Therapie letztlich nicht mit einem Coaching-Abbruch gleichbedeutend sein muss, sondern als eine Ergänzung des Prozesses verstanden werden kann, ohne jedoch die Grenzen und Kompetenzen zu verwässern. Ohne die Grenzsetzung und Überlegung zur Neuausrichtung durch den Coach wäre der Klientin eine tiefgehende Belastung nicht bewusst geworden. Das Coaching hat an dieser Stelle Vorarbeit zur Einsicht geleistet. Die Therapie hat schließlich das Fundament geschaffen, um auf spezifische Situationen aus dem Berufsleben mit einem Coaching zu reagieren.

Fall 3: Von der grauen Maus zur Alleinunterhalterin

Als die Klientin zum ersten Mal den Coach aufsuchte, war sie eine junge, unscheinbare Frau Mitte Zwanzig. Sie fürchtete sich, wenn sie vor anderen Menschen sprechen sollte. Mit rotem Kopf und zittriger Stimme rutschte sie häufig in einen Blackout oder verhaspelte sich.

Doch sie war fleißig und wollte unbedingt die Karriereleiter aufsteigen. Ursprünglich vereinbarte sie ein Coaching zum Thema „souveräner Auftritt“ und „Sprechen vor Gruppen“ und es gab ein konkretes Ziel: die souveräne Moderation einer wichtigen Veranstaltung in einem halben Jahr.

Zum Üben hielt sie jede Woche vor Freunden und Bekannten einen kleinen Vortrag und ließ sich mit kritischen Fragen löchern. Die Klientin wurde immer sicherer und meisterte die Veranstaltung einige Monate später bravourös. Das Coaching wurde schließlich beendet, weil der Umfang der vereinbarten Stunden und auch das gesetzte Ziel erreicht waren. Der Coach rechnete damals nicht damit, dass er die gleiche Klientin etliche Monate später als Häufchen Elend antreffen würde.

Der Chef der Klientin sah, dass es seiner Mitarbeiterin nicht gut ging, und schlug ein erneutes Coaching vor. Sie selbst wollte die Arbeit mit dem Coach, den sie bereits kannte, erneut aufnehmen. Die damals aufgebaute Vertrauensbasis war stabil. Sie klagte, sie würde versauern und sich nicht weiterentwickeln, andere würden an ihr vorbeiziehen, sie hingegen werde weder be- noch gefördert. Im Erzählen schluchzte sie immer wieder, wirkte *hoffnungslos* und *zutiefst traurig*. Auch ihre durch das erste Coaching gewonnenen Kompetenzen schienen verschwunden zu sein. Sie hatte wieder Angst, vor Publikum zu sprechen, und konnte das Erlernte nicht mehr anwenden.

Aufgrund der tiefen Verzweiflung der Klientin und ihrer *mangelnden Fähigkeit, kleinste Ziele anzugehen*, wurde beim Coach der Eindruck erweckt, dass sie im Rahmen eines Coachings nicht stabilisiert werden könne. Daher fragte er vorsichtig, ob sie schon einmal erwogen habe, sich einem Therapeuten anzuvertrauen. Zum Erstaunen des Coachs bejahte die Klientin die Frage sofort. Tatsächlich hatte sie in der Vergangenheit schon einige Therapiesitzungen und war sich deshalb unsicher: Ihrer Meinung nach könne sie nicht jedes Mal, wenn es schwierig wird, einfach zum Therapeuten gehen. Die Barriere, einen Coach aufzusuchen, schien für sie weitaus niedriger zu sein. Der

Coach nutzte an dieser Stelle die Gelegenheit, um das Bild von Coaching und Therapie bei der Klientin zu korrigieren und eine klare Abgrenzung beider Professionen vorzunehmen. Er wies darauf hin, dass es durchaus eine Lösung sein könne, auch häufiger einen Therapeuten aufzusuchen.

Die Klientin bekam recht schnell einen Termin bei ihrem Therapeuten und arbeitete parallel mit dem Coach an konkreten Themen aus dem Berufsalltag weiter. Schnell erreichte sie wieder selbstgesteckte Ziele und war bald darauf durch ihren selbstbewussten Auftritt kaum wiederzuerkennen.

Die Situation wiederholte sich etwa einhalb Jahre später: Die Klientin rutschte in ein Tief und wusste nicht weiter. Doch dieses Mal konnte sie schnell reagieren. Sie nahm Kontakt zum Therapeuten auf und arbeitete parallel im Coaching weiter. Sowohl Coach als auch Klientin und Therapeut haben in der Zeit gelernt, den Prozess für die Klientin zu optimieren.

Heute kann sich die Klientin sehr gut reflektieren. Sie arbeitet lösungsorientiert und geht Konflikte mutig und gestärkt an. Sie weiß, was ihr guttut und steht heute – nun Mitte 30 – erfolgreich im Leben. In Podiumsdiskussionen stellt sie sich schwierigen Fragen, scheut keine Scheinwerfer und freut sich auf jede Herausforderung. Eine Therapie braucht sie nicht mehr. Ein Coaching nimmt sie von Zeit zu Zeit in Anspruch, um situativ konkrete Entwicklungsschritte zu gehen.

Fall 4: Mit Wille aber ohne Bereitschaft

Das vierte Beispiel zeigt den Fall einer Klientin, einer jungen Frau, die in einem Verwaltungsjob tätig war. Ihr Mann war selbstständig und zusammen hatten sie zwei Kinder. Zum Verständnis ist es wichtig, zu wissen, dass beide Einkommen für den Unterhalt der Familie notwendig waren, sodass die Klientin nicht in der Lage war, sich eine wohlthuende Auszeit zu nehmen.

Es gab im Abstand von einem knappen Jahr nur zwei Termine zum Coaching. Der Coach

hatte die Klientin bereits in einem Seminar kennengelernt und dort als sehr herzlich, temperamentvoll und angenehm erlebt. Im Coaching stellte sich heraus, dass sie sich seit einigen Monaten in einer Therapie befand. Sie sei in eine *Depression* gefallen und gemeinsam mit dem Therapeuten zur Erkenntnis gelangt, dass die Ursache in ihrem Job liegen müsse. Das Coaching wollte sie nun dafür nutzen, um herauszufinden, was sie will und braucht, um glücklich zu sein. Parallel dazu wollte sie weiter in der Therapie bleiben.

Der Coach arbeitete mit der jungen Frau und vereinbarte die ersten Schritte. Sie beschäftigten sich mit anderen Branchen, in denen die Klientin arbeiten könnte, und stellten Bedingungen auf, was ein neuer Job bieten sollte. Doch die Zusammenarbeit erwies sich als sehr schwierig. Die Klientin sagte häufig ab oder meldete sich gar nicht erst. Sie war generell sehr unzuverlässig. Nach einem knappen Jahr sahen sich Klientin und Coach schließlich wieder, weil die Klientin das Gefühl hatte, festzustecken und nicht voranzukommen. Sie



austriancoachingcouncil

Die Plattform der Interessensvertretung
für professionelles Coaching

www.coachingdachverband.at



Mit dem ACC wurde ein gemeinschaftliches Forum geschaffen, um als Österreichischer Dachverband die Interessen, Entwicklung und die Etablierung eines anerkannten Berufsbildes für Coachs zu fördern.

Als Plattform der Interessensvertretung für professionelles Coaching hat sich der ACC zum Ziel gesetzt, einen Berufs- und Verhaltenskodex für Coachs zu definieren, gemeinsame berufliche, wirtschaftliche und soziale Interessen und mehr Transparenz und Professionalität am BeraterInnenmarkt zu vertreten.

Aufgaben und Ziele des ACC

- Professionalisierung der Coaching-Methoden
- Festlegung von Ausbildungsstandards
- Qualitätssicherung im Coaching
- Etablierung des Berufsbildes
- Qualitative Marktübersicht
- Öffentlichkeitsarbeit & Lobbying
- Servicestelle für KundInnen & Coachs

Ihr Nutzen als ACC-Mitglied

- **Lobbying** – Entwicklung und Positionierung des Berufsbildes Coaching, Kontakte zu hochkarätigen Netzwerken aus Politik und Wirtschaft
- **Service** – Vergünstigungen für Verbandsmitglieder, ermäßigte Teilnahmen an Weiterbildungsworkshops, Aufnahme in die Coaching-Datenbank ...
- **Marketing** – aktive Öffentlichkeitsarbeit zur Platzierung des ACC und seiner Mitglieder

Kontakt

ACC – Österreichischer Dachverband für Coaching

+43 1 89 222 39 • info@coachingdachverband.at • www.coachingdachverband.at

erzählte von allen Dingen, die sie belasteten, und fragte den Coach, wie das auf ihn wirke. Der Coach hakte nach und fragte die Klientin, ob sie lieber ein stabilisierendes oder ein herausforderndes Feedback dazu haben möchte. Ohne zu überlegen, bat sie um ein herausforderndes Feedback. Das würde sie schließlich mehr voranbringen, schlussfolgerte sie. Der Coach vermittelte ihr wertschätzend, aber direkt, dass sie die vereinbarten Schritte nicht umgesetzt habe. Nach der Ausführung sackte die junge Frau in sich zusammen, weinte und pflichtete dem Coach bei. Sie ging fälschlicherweise davon aus, dass sie nur ihren Job wechseln müsse, damit alles gut wird. Der Coach stabilisierte die Klientin weitgehend und beendete das Coaching. In den darauffolgenden Tagen war die junge Frau niedergeschlagen und schrieb dem Coach, dass sie versuche, alles zu verarbeiten und zu ordnen.

Innerhalb des einen Jahres hat sich bei der Klientin nichts getan. Sie stagnierte und konnte keine Veränderung angehen. Hier hat ein Zusammenwirken zwischen der Therapie und dem Coaching nicht funktioniert. Die Klientin war noch nicht in der Lage, kraftvoll an Neuem zu arbeiten. Sie wollte einen neuen Job, tat jedoch nichts dafür. Getreu dem Motto „Wer will, findet Wege. Wer nicht will, findet Gründe“ schob sie alles auf die Umstände, unvorhersehbare Einflüsse und „die anderen“.

Das Coaching wurde nicht weitergeführt, die Therapie hingegen schon. Die Klientin wollte zu schnell zu viel und war eigentlich noch gar nicht bereit, um Nägel mit Köpfen zu machen. Der Coach legte ihr nahe, sich zunächst auf die Therapie zu konzentrieren und dann – falls noch gewünscht – gestärkt in ein Coaching für

einen beruflichen Neustart zu gehen. Viele Monate später, erlebte der Coach die junge Frau erneut in einem Workshop. Dort hat sie wunderbar mitgearbeitet, war aktiv und motiviert. In der Therapie ist sie zu dem Schluss gekommen, dass sie vorerst in ihrem alten Job bleibt. Dadurch profitiert sie von der Kontinuität und Sicherheit. Diese Aspekte helfen ihr dabei, sich zu stabilisieren. Dieser Fall zeigt deutlich, dass der Wille zur Veränderung allein nicht ausreicht. Der Klient muss für die Veränderung auch bereit sein und über ein ausreichendes *Selbstwirksamkeitsempfinden* verfügen.

Fazit

Diese vier beispielhaften Fälle weisen verschiedene Kombinationen aus Coaching und Therapie auf. Sie zeigen, dass es nicht den einen Königsweg gibt, dass Therapie und Coaching aber in bestimmten Fällen durchaus Hand in Hand arbeiten und sich ergänzen können. Mehr als das sollte und darf es auch nie werden: Eine gegenseitige Ergänzung mit *klarer Grenzziehung*.

Im ersten Fall wurde die Idee von der Therapie abgelehnt, was zum Abbruch des Coachings führte. Der Klient hätte mehr über sich selbst erfahren müssen, um an konkreten Problemen im Berufsalltag arbeiten zu können. Im zweiten Fall hat der Vorschlag, eine Therapie in Betracht zu ziehen, gezündet und die Klientin arbeitete hart in dieser, bevor sie sich frei auf ein Führungs-Coaching einlassen konnte. Dass beides auch parallel erfolgreich laufen kann, zeigt der dritte Fall. Hier war sogar die Kombination aus stabilisierender Therapie und spezifischen Coaching-Sitzungen für einen Lebensabschnitt das individuelle Erfolgs-

rezept. Im letzten Fall befand sich die Klientin bereits in einer Therapie und kam mit der Erkenntnis ins Coaching, parallel eine berufliche Veränderung anstreben zu wollen. Sie hielt das Coaching für eine geeignete Strategie, diesen Wunsch anzugehen. Jedoch stellte sie fest, dass sie eigentlich noch nicht bereit dafür war und vorerst weiterhin in der Therapie arbeiten musste. In allen Fällen hat oder hätte (potenziell) eine Therapie die *stabile Basis* erarbeitet, die es braucht, um mit einem Coaching spezifische Probleme anzugehen oder an konkreten Herausforderungen zu arbeiten.

Die Autorin



Foto: Christopher Schmid

Celina Schareck ist seit 1997 als Dozentin für Kommunikation, Moderatorin, Business-Coach und Systemische Beraterin international unterwegs. Tätig in Ministerien und Unternehmen unterschiedlicher Branchen liegen ihre Schwerpunkte in den Bereichen professionelle Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement und Supervision. Zu ihren Themen gehören u.a. Generationendiversität, Macht und Manipulation sowie Persönlichkeits- und Teamentwicklungen.
www.celina-schareck.de

Literatur

- » **Barczynski, D. (2018).** Training, Beratung, Supervision oder Coaching? *Coaching-Magazin*, 11(3), S. 9–11.
- » **DBVC (2022).** *Definition Coaching*. Abgerufen am 08.02.2022: www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching
- » **Meier, N. (2015).** Ist Coaching Therapie? *Coaching-Magazin*, 8(2), S. 36–40.
- » **Rauen, C. (2014).** *Coaching*. Göttingen: Hogrefe.

Impressum

Herausgeber:

Christopher Rauen Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Albert-Einstein-Str. 28 | 49076 Osnabrück | Deutschland
Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779
E-Mail: coaching-magazin@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:

Dr. Christopher Rauen
Sitz der Gesellschaft: Osnabrück
Registergericht: Amtsgericht Osnabrück
Registernummer: HRB 215729
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher i.S.d.P. und gemäß § 5 TMG:

Dr. Christopher Rauen (Anschrift wie oben)

Redaktion:

David Ebermann (de) – Chefredakteur
Dr. Christopher Rauen (cr)
Alexandra Plath (ap)
Dawid Barczynski (db)
Inez Tanzil (it)

E-Mail an die Redaktion:

redaktion@coaching-magazin.de

Abonnement: Jahresabo (4 Ausgaben) | Print: 69,80 € inkl. USt. zzgl. Versandkosten (Deutschland 2,00 € pro Ausgabe, EU & Schweiz 4,50 € pro Ausgabe, weltweit 6,50 € pro Ausgabe) | Digital: ab 59,80 € inkl. USt.
www.coaching-magazin.de/abo

Erscheinungsweise: Vierteljährlich

Anzeigenredaktion:

anzeigen@rauen.de | Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779

Mediadaten & Anzeigenpreise:

www.coaching-magazin.de/mediadaten.html

Konzeption & Gestaltung:

www.benschulz-partner.de
Bild-Quellenachweis: Titelseite © GrAI | S. 9 © TippaPatt
S. 5, 12, 50, 53 © S.FIO CRACHO | S. 4, 24 © Glass and Nature
S. 4, 30 © Raul Pfannmutter | S. 4, 35 © oatava | S. 5, 40 © Sergey Nivens
S. 45, 48 © Rawpixel.com | S. 5, 55, 58 © F8 studio | S. 57 © StunningArt
Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

Druck:

Fromm + Rasch GmbH & Co. KG |
Breiter Gang 10–16 | 49074 Osnabrück
hallo@frommrasch.de | www.frommrasch.de

Hinweise:

Das Coaching-Magazin und alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Übernahme und Nutzung der Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung der Christopher Rauen GmbH. Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, sind jedoch unverbindlich und ohne Gewähr; eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem Warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildmaterial, Datenträger und Informationen sonstiger Art übernimmt die Coaching-Magazin-Redaktion keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe / E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind.

ISSN: 1866-4849

Das Letzte



EBERMANN: 2020 war vor allem Toilettenpapier vergriffen, nun ist u.a. Pflanzenöl heiß begehrt: Weshalb neigen viele Menschen zu Hamsterkäufen?

RAUEN: Aus der Psychologie kennt man das Phänomen der Reaktanz: Wird eine Freiheit eingeschränkt – oder fühlt es sich auch nur so an –, versucht man, diese wiederherzustellen. Habe ich also die Erwartung, dass ich ein Produkt demnächst nicht mehr oder nur eingeschränkt erhalte, wird es umso begehrenswerter.

EBERMANN: Und der Druck, diese Freiheit wiederzugewinnen bzw. zu sichern, überwiegt offenbar nicht selten den Gemeinschaftssinn. Laut einer Studie aus dem Jahr 2020 sind zudem persönliche Eigenschaften wie ein ausgeprägtes Angstempfinden bezüglich der Krise relevant, wenn es um Hamsterkäufe geht. Starke Gewissenhaftigkeit sei ebenfalls von Belang.

RAUEN: Jedenfalls darf man wohl davon ausgehen, dass hier unbewusste und nicht immer rationale Motive eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

EBERMANN: Ja. In einem journalistischen Artikel über die Studie wird gefolgert, dass perfektionistisch veranlagte Personen – anders als oft angenommen werde – nicht immer

rational vorgehen. Für Coaches, die mit Führungskräften arbeiten, dürfte diese Erkenntnis alles andere als neu sein.

RAUEN: Um Entscheidungen zu treffen, muss man bewerten können, was einem wichtiger erscheint. Letztlich ist das immer ein subjektiver und von Emotionen geprägter Prozess. Und oftmals spielen dabei auch unbewusste Motive eine Rolle.

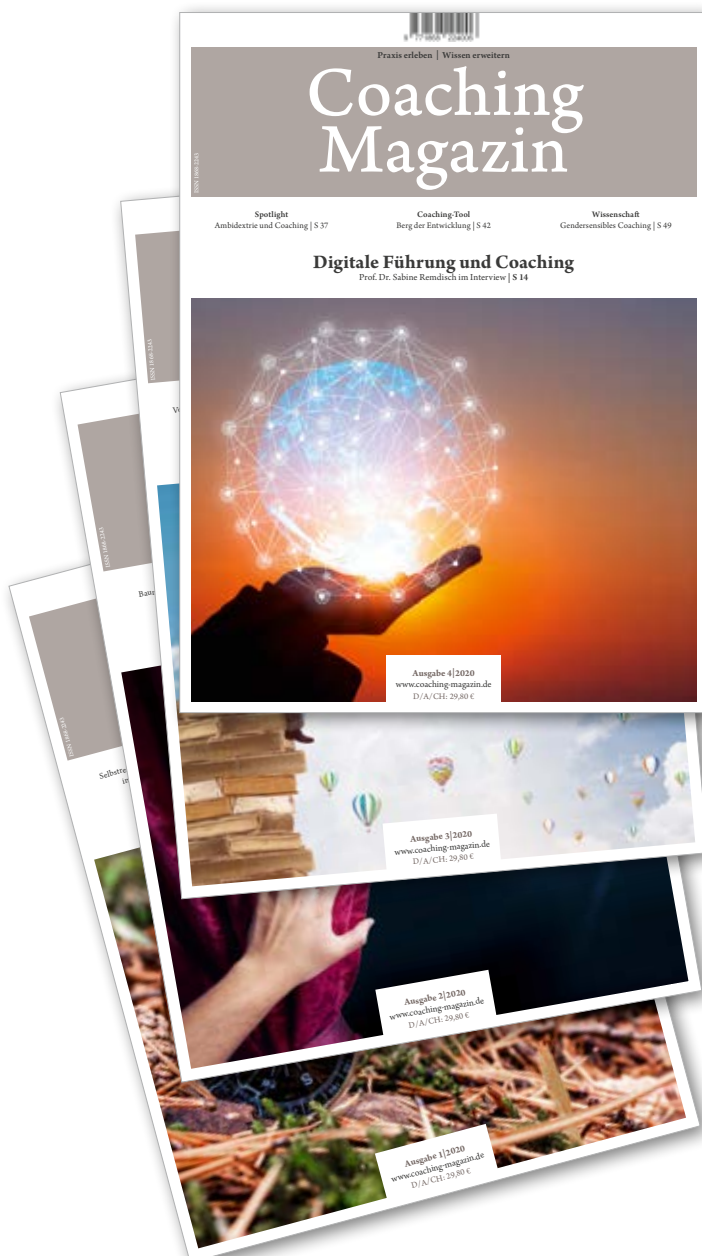
EBERMANN: Dies erklärt Aggressionen, die bisweilen zu Tage treten, wenn an der Kasse eine Rationierung des begehrten Gutes durchgesetzt wird. Hinter dem überzogenen Perfektionismus einer Führungskraft könnte beispielsweise das Bedürfnis stehen, unbedingte Anerkennung zu erfahren. Welches unbewusste Motiv mag sich hinter der Gewissenhaftigkeit des Pflanzenöl-Hamsters verbergen?

RAUEN: Das können ganz unterschiedliche Motive sein. Anzunehmen ist hier allerdings, dass ein Sicherheitsmotiv im Hintergrund steuert – also der Wunsch, potenzielle Gefahren zu vermeiden. Vordergründig rationalisiert man das dann auf der bewussten Ebene als „Vernunftentscheidung“. Denn: Man weiß ja nie! Wenn ich mich so reden höre ... Ich glaube, ich muss noch schnell etwas einkaufen gehen ...

Coaching Magazin

Praxis erleben | Wissen erweitern

Das Coaching-Magazin wendet sich an Coaches, Personalentwickler und Einkäufer in Unternehmen, an Ausbildungsinstitute und potenzielle Coaching-Klienten. Das redaktionelle Ziel ist es, dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor anzubieten. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich wirklich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hochzustilisieren.



– Heftpreis –

Das Einzelheft kostet 29,80 €
inkl. 7% USt., zzgl. Versandkosten.

Jetzt das Einzelheft bestellen
www.coaching-magazin.de/abo/einzelheft

– Abonnement –

Die Abonnement-Laufzeit beträgt 12 Monate bzw. 4 Ausgaben.
Unsere Digital-Modelle schließen unbegrenzten Zugriff auf
www.coaching-magazin.de ein.

Print-Abonnement: 69,80 € zzgl. Versandkosten
Digital-Abonnement: ab 59,80 €
Kombi-Abonnement Print & Digital: ab 79,80 € zzgl. Versandkosten

Versandkosten:
Innerhalb Deutschlands: 2,00 € pro Ausgabe;
EU & Schweiz: 4,50 € pro Ausgabe;
weltweit: 6,50 € pro Ausgabe

Attraktive Studierendentarife

Jetzt das Abo online bestellen
www.coaching-magazin.de/abo



Mediadaten: www.coaching-magazin.de/mediadaten