



9 771866 484006

Praxis erleben | Wissen erweitern

# Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

**Wissen kompakt**

Einkommen im Coaching | S 12

**Spotlight**

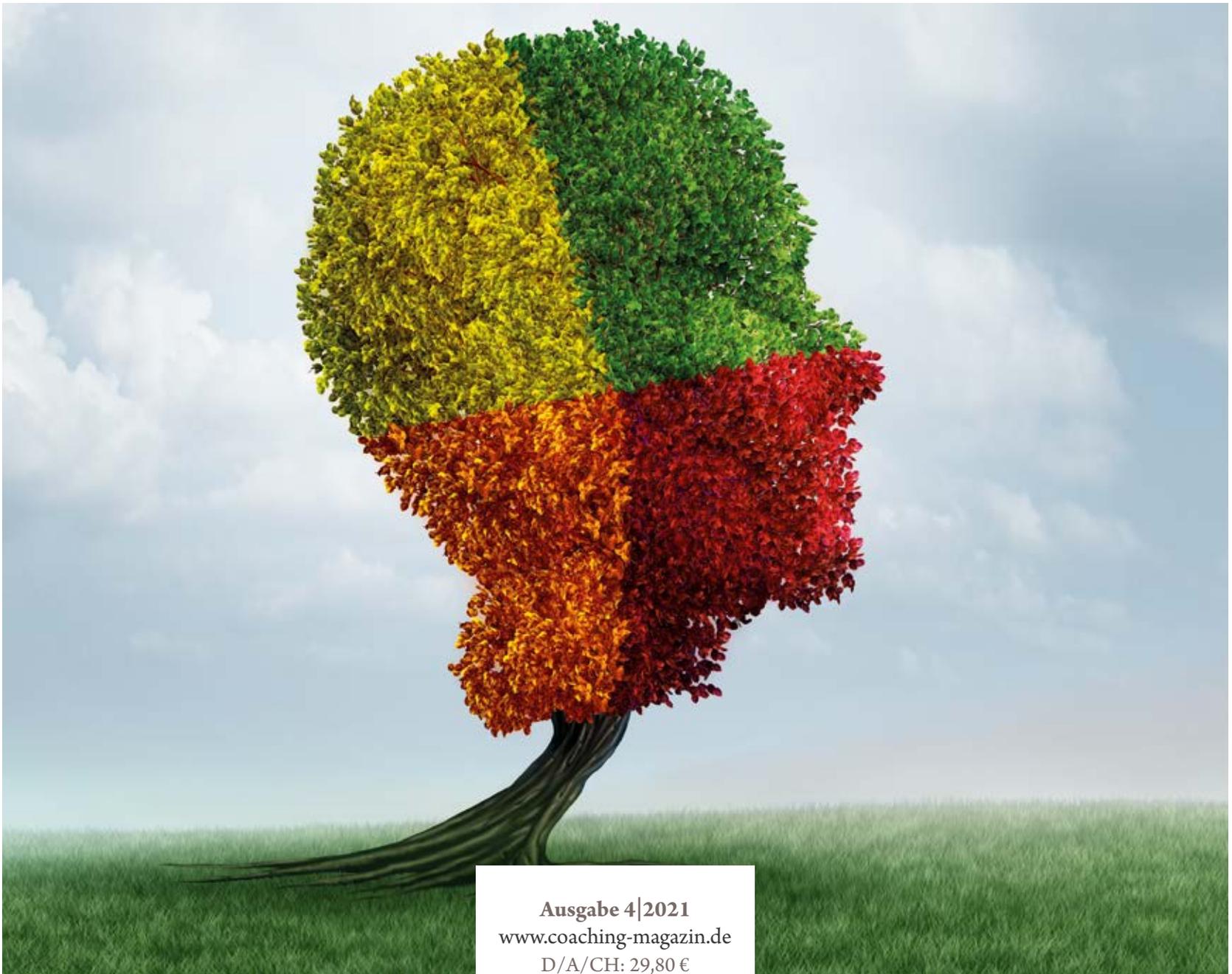
Karriere-Coaching von Spitzensportlern | S 32

**Wissenschaft**

Präsenz im Coaching | S 49

## Über die Rolle des Unbewussten im Coaching

Dr. Alica Ryba im Interview | S 16



Ausgabe 4 | 2021

[www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)

D/A/CH: 29,80 €



## Karriere-Coaching von Spitzensportlern

Neue Wege auf unbekanntem Terrain finden

*Von Oliver König & Marco Graf*

*Spitzensportler sind rundum auf Erfolge in ihrer Sportart fokussiert. Gleichzeitig ist durch das körperliche Limit ein Ende der sportlichen Karriere unvermeidbar. Früher oder später stellt sich somit die Frage nach dem „Danach“. Wie die zweite Karriere und das Leben nach dem Sport im Coaching geplant und vorbereitet werden können, zeigen die Perspektiven und Methoden auf, die in diesem Artikel dargestellt werden.*

## Spitzenleistung durch ultimative Fokussierung

Der Erfolg eines Sportlers hängt von der Bewertung durch *externe* Bezugspunkte ab. Diese sind für die Öffentlichkeit objektiv nachvollziehbar und drücken sich durch eine erreichte Zeit, Höhe, einen Tabellenstand oder geschossene Tore aus. Die eigene Bewertung eines gelingenden Lebens nimmt der Sportler während seiner Karriere auf Basis dieser externen Bezugspunkte vor. Vielleicht gibt er diese Bewertung sogar komplett in die Hände anderer. Ein innerer Kompass zur Orientierung außerhalb der Sportwelt wird oft sehr wenig bis gar nicht entwickelt.

Als Teil eines funktionierenden Systems sind Sportler in ein Netzwerk von Unterstützern eingebunden. Trainer, Ärzte, Psychologen, Manager und die Familie nehmen ihnen Nebentätigkeiten ab. So müssen sich Sportler „nur“ auf ihren Job konzentrieren. In einem Bild: Sie müssen schauen, dass sie möglichst viele Kohlen in den Kessel schaufeln, damit die Dampflok auch schnell fährt. Das Training sowie der erfolgreiche Wettkampf stehen im Mittelpunkt jeglichen Handelns und Denkens.

Dass sie auf dem richtigen Gleis unterwegs sind, bezweifeln Spitzensportler in der Regel nicht – außer es tauchen Krisen und Leistungseinbrüche auf. Seit sie im Kindes- oder Jugendalter mit ihrem Sport begonnen haben, wurde in ihrer Sportart Auslese betrieben. Mit jedem Erfolg bei einer Schülermeisterschaft, jeder Berufung in die Kreis- oder Landesauswahl wurde ein Stück klarer, dass es das richtige Gleis ist. Und diejenigen, die an der Spitze angekommen sind, gelten als Gewinner. Auch wenn sie keine Weltmeistertitel erringen, stellen die Sportler ihren Weg nicht in Frage, denn die Leidenschaft für den eigenen Sport und die Erfolgserlebnisse sind sowohl erfüllend als auch anspornend. Sich einer ultimativen Herausforderung zu stellen, diesen Weg zu bestreiten, die Qualen und Schmerzen zu spüren – das ist das Grundgehalt eines Sportlers. Die Medaillen sind Leistungsboni.

Die ultimative Fokussierung bringt oft außergewöhnliche Leistungen hervor, die einen

Hauptsächlich im Fokus	Vernachlässigte Kompetenzen
Funktionieren	Sein, Genießen, Entdecken
Äußere Bezugspunkte	Innere Selbstwahrnehmung
Innere Bedürfnishemmung	Förderung eigener Bedürfnisse und Interessen
Vorgaben einhalten	Eigenen Rhythmus und Interessen erkennen
Talente werden erkannt	Eigene Talente sehen, würdigen und fördern (die vielleicht nicht olympiareif oder objektiv wahrnehmbar sind)
Zieldienlich handeln	Fühlen, Wahrnehmen, Zeit für innere Resonanz und Entscheidung haben
Erfolgreiches Leben	Gefühl für sinnvolles, zufriedenes Leben entwickeln
Krisen heroisch überstehen	Sich Schwächen eingestehen und diese anderen Menschen zeigen

*Tabelle: Fokus und häufig vernachlässigte Kompetenzen von Spitzensportlern*

Hobbysportler staunen lassen. Gleichzeitig ist in der Psychodynamik eine Schwerpunktsetzung zu beobachten. Alles, was dem Erfolg nicht dienlich ist, *wird ausgeblendet*. Somit bleiben Kompetenzen wie z.B. eine innere Selbstwahrnehmung oftmals unterversorgt (siehe Tabelle). Für die Planung eines Lebens nach dem Sport sind diese jedoch zentral. Sie zu schärfen, stellt somit ein zentrales Ziel eines Coachings dar, das Sportler auf ihre zweite Karriere vorbereitet.

Diese Psychodynamik im Blick zu haben, ist eine wichtige Voraussetzung für das Coaching von Spitzensportlern. Sonst bleibt beim Perspektivwechsel auf eine zweite Karriere die bis dahin erlebte innere Dynamik erhalten und wird unreflektiert fortgeschrieben, was in einem anderen Berufsfeld dysfunktional sein könnte.

### Absehbare Veränderungen in der zweiten Lebenshälfte

In einer Sportlerkarriere ist ein Bruch in der zweiten Lebenshälfte absehbar. Bei nahezu allen Sportarten ist die körperliche Leistungsgrenze im jüngeren Erwachsenenalter oder spätestens in der Mitte des Lebens erreicht und kann nicht mehr zu Spitzenleistungen führen. Diese Veränderung tritt meist zu einem Zeitpunkt ein, an dem die berufliche Karriere von

anderen Menschen richtig in Fahrt kommt. Wie findet der Sportler nun ein passendes, neues Gleis? Der Umbruch von der sportlichen Karriere zu einer zweiten beruflichen Karriere ist eine Herausforderung, die mit einigen Hürden versehen ist. Diese gilt es, im Coaching zu berücksichtigen:

*Welche Maßstäbe setzt der Sportler an die zweite Karriere?* Es wird oftmals von einer Karriere nach der Karriere gesprochen. Plan B. Zweite Karriere. Das impliziert bereits eine Wertung. O-Ton einer Sportlerin: „Am meisten habe ich damit zu kämpfen, dass ich in allem, was danach kommt, nicht mehr Weltklasse sein werde, bestenfalls nur gut oder sogar nur Mittelmaß.“

*Wie wird mit dem Rollenwechsel umgegangen?* Im Coaching wird oft deutlich, dass sich die Rollenlogik des Sportlers auf andere Rollen übertragen kann. „In Situationen, in denen meine Mannschaft unter Druck steht, gehe ich offensiv den Gegner an.“ Wird diese Logik auf einen persönlichen Konflikt im privaten oder im beruflichen Kontext übertragen, könnte dies den Konflikt eskalieren lassen. Zuzuhören, verstehen zu wollen und sich in die Rolle des Gegenübers hineinversetzen zu können, wären klärende Fähigkeiten. Hier gilt es für Sportler, sich ihrer Muster aus dem Sport bewusst zu werden und sich andere kognitive,

methodische sowie persönliche Kompetenzen anzueigenen, um situativ stimmig handeln zu können.

*Ist der berufliche Wechsel nur ein äußerer Wechsel oder auch die Möglichkeit, sich innerlich neu zu sortieren?* Der berufliche Wechsel wird, wenngleich er oft als Bruch erlebt wird, meist ein fließender Übergang sein. Gleichzeitig findet die Qualifizierung (Ausbildung, Studium, Lehrgänge) parallel zum Sport statt. Sich in dieser Doppelbelastung eine Auszeit zum Durchdenken und Sortieren zu nehmen, kann sinnvoll sein. Je nach Persönlichkeit des Sportlers können die Coachings mit mehr oder weniger Tiefgang stattfinden. Von reiner Berufsplanung, bis hin zur Arbeit auf der Ebene von persönlichen Mustern, Emotionen und Glaubenssätzen.

*Wie kann neu mit Erwartungen umgegangen werden?* Menschen, die von klein auf nach den Vorstellungen der Eltern aufgewachsen sind und verinnerlicht haben, dass sie Eindruck machen müssen, um Resonanz von anderen zu bekommen (Narzissmustrauma), könnten in diesem Übergangsprozess auf die eigene Scham stoßen. Die Scham, nichts Eigenes in sich zu spüren. Auch unter Druck oder beim Scheitern einer Sportkarriere kann dieses Muster zum Vorschein kommen. In diesen Momenten braucht es vom Coach oder auch von Menschen im Umfeld das Signal, dass nichts erwartet wird. So kann Resonanzfähigkeit für die eigenen Berufswünsche entstehen und das Muster sich wandeln.

*Was, wenn die Leidenschaft für den Sport weiter existiert, aber der Körper nicht mehr mitmacht?*

Das Loslassen einer Leidenschaft, die einen ein Leben lang getragen hat, ist nicht einfach. Der Prozess des Abschiednehmens braucht Mut zur Trauer, um sich auf neue Alternativen einlassen zu können. Dies gelingt am Besten mit einem Gegenüber, das Fingerspitzengefühl für eine pragmatische Gefühlsansprache hat. Zu identifizieren sind Muster der Selbststeuerung, die sich aus der Sportlerkarriere ergeben haben (Antreiber: „sei stark/perfekt/schnell“, „mach es allen recht“, „streng dich an“). Der Versuch, diese auf eine zweite Karriere zu

übertragen, ist ggf. zu reflektieren und sollte auf Funktionalität in möglichen neuen Umfeldern überprüft werden.

*Wie weit im voraus hat der Sportler an den Wechsel gedacht und sich vorbereitet?* Da ein Übergang zwangsläufig vollzogen werden muss, ist den Sportlern dieser bevorstehende Wechsel durchaus bewusst. Auf welche Weise damit umgegangen wird, ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eher vertrauend oder sicherheitsbedacht? Eher mit sich selbst ringend oder im Austausch mit anderen? Eher mit viel Planung und Sicherheitsnetzen oder mit Spontanität für den Augenblick, wenn er da ist? Je nachdem, wie der Sportler mit zukünftiger Entwicklung umgeht, kann das Coaching an unterschiedlichen Stellen ansetzen. Mal braucht es die Bewusstwerdung für den Wechsel, mal Planung und Koordination des Übergangs oder Sparring beim Finden der stimmigen Feinjustierung.

### Coaching-Perspektiven für die Vorbereitung des Umbruchs

Die drei Fragen „*Wo stehe ich?*“, „*Was möchte ich der Welt geben?*“ und „*Wie komme ich ins Laufen?*“ bieten Orientierung bei der Prozessgestaltung. Die folgend skizzierte Methodensammlung soll Denkanstöße für einen zielgerichteten Coaching-Prozess liefern. Die gewählten Beispiele zur Veranschaulichung der Methoden sind der Praxis entnommen und anonymisiert.

#### Wo stehe ich?

„Ich habe als Zwölfjährige mit meinem Sport begonnen. Ich war nicht mal gut. Aber es hat mir einfach Spaß gemacht.“ Mit diesen Worten blickt eine Olympiasiegerin auf ihre Anfänge zurück. Wo steht sie jetzt? Blickt sie mit der spielerischen Freude der Zwölfjährigen oder dem Anspruch der Olympiasiegerin auf ihre Situation? Zum Start eines Coaching-Prozesses bieten sich zur Standortbestimmung Methoden an, die einen Überblick liefern und helfen, aus der *Metaperspektive* die eigene Situation einordnen zu können:

- » 3-Welten-Modell der Persönlichkeit: Zusammenspiel von Organisations-, Privat- und Professionswelt; Reflexion der Rollen in den Welten und der Energieverteilung (Strackbein, 2014)
- » Modell der Lebensuhr: Eigener Stand im Verlauf des Lebens; Zeitdimensionen für den Übergang und den Veränderungsprozess (von Velasco, 2014)
- » Biographiearbeit z.B. anhand einer Lebenslinie oder einer biographischen Schatzkiste: Highlights, Lernerfahrungen, Krisen und Ressourcen herausdestillieren

Die Erfahrung zeigt, dass es für den Klienten ungewohnt ist, innerhalb des Prozesses keiner Bewertung zu unterliegen. (Zitat eines Sportlers: „Du erwartest nichts von mir, das ist so ungewohnt.“) Es gibt keine „richtigen“ oder „falschen“ Aussagen, sondern Erfahrungen und Ressourcen, die der Sportler im Laufe seiner Karriere gesammelt hat. Dies zu verinnerlichen, braucht Zeit. So entstehen ein bewussterer Umgang mit dem individuellen Lebenslauf, ein Verständnis für noch nicht annehmbare Wendungen wie auch die Akzeptanz der Vergangenheit. Neue Freiheiten im Denken und für die eigene Entwicklung entstehen. Ein Sportler sprach davon, dass er durch den Rückblick gut abschließen und sich dem neuen Lebensabschnitt widmen konnte.

#### Was möchte ich der Welt geben?

Die Sorge der Athletin weiter oben im Text, „in allem, was jetzt kommt, nicht mehr Weltklasse zu sein“, ist aus Sportlerperspektive nachvollziehbar. Ein Perspektivwechsel und Mehrwert kann sich für sie aus folgenden Fragestellungen ergeben: „Was kann ich aus meinem innersten Selbst der Welt geben? Was macht mir Freude im Leben und wie kann ich mit meinen Talenten und Interessen der Welt dienlich sein?“ Hilfreiche Methoden sowie Modelle zur Arbeit an der Verbindung von Talenten und Sinn (einer als sinnvoll erlebten Tätigkeit) sind:

- » Theorie U (Scharmer, 2009) – Visionsarbeit durch Journaling: Intuitives Schreiben beim Durchlaufen des Presencing-Prozesses (vgl. system worx, 2017)



- » Transferable Skills: Kompetenzen, die aus schon erlernten Fähigkeiten auf ein neues Arbeitsfeld übertragen werden können (Bolles, 2009)
- » Geniusarbeit: Arbeit an der Frage, womit ich ein Geschenk für mich und die Welt bin (Jokisch, 2021)
- » Golden Circle: Das eigene „Why?“ fürs Leben und die Arbeit erforschen (Sinek, 2014)
- » Ikigai-Modell: Aus der Kombination aus den Feldern Beruf, Berufung, Mission und Passion ergibt sich Lebenssinn (Mai, 2021)

In diesem Schritt schaut der Coach mit dem Sportler in dessen Inneres. Oft sind den Sportlern die objektiv sichtbaren Zusammenhänge zwischen Beruf, Ausbildung, Familie und Leistungssport in den täglichen Abstimmungen der Lebenswelten bewusst. Unbewusst – weil bisher nicht beachtet – bleiben die dahinterliegenden Motive des täglichen Tuns: „Wieso mache ich eine Ausbildung in einem handwerklichen Beruf? Wieso habe ich xy studiert? Wieso trainiere ich in meiner ohnehin knapp bemessenen freien Zeit noch Kinder?“ Die Fragen nach dem Motiv oder der eigenen Motivation zeigen das Bedürfnis des Sportlers nach Resonanz, Akzeptanz und dem eigenen

Selbstaussdruck. „Weil es mir Spaß macht“, ist oft die Rückmeldung.

Mit einem Sportler wurde über die Methode „Transferable Skills“ und dem Ikigai-Modell eine Brücke geschlagen von den Tätigkeiten, in denen Leidenschaft steckt, zu dem, wofür er positive Resonanz aus dem Umfeld bekommt. So konnte er vier Interessensfelder herauskristallisieren, denen er im dritten Schritt, der sich um die Frage dreht, wie er „ins Laufen“ kommt, nachgehen konnte.

#### Wie komme ich ins Laufen?

Leistungssportler sind es gewohnt, Ziele zu haben – konkrete und möglichst hohe. „Mir ist eher beiläufig aufgefallen, dass ich seit über zehn Jahren jedes Jahr Europameister wurde, auf verschiedenen Distanzen. Es zählt halt nur Olympia.“ (O-Ton eines Sportlers). Evolution und Entwicklung brauchen neben schneller Zielfokussierung auch ein wenig *Gemächlichkeit und spielerisches Ausprobieren*. Dann aus Wendungen und Umwegen schöpferische Kraft zu ziehen, kann eine Chance sein. Es geht darum, mit dem Sportler Optionen zu

entwickeln. Um das Beschreiten neuer Wege im Coaching unterstützen zu können, sind folgende Modelle hilfreich:

- » Karrieremosaik: Arbeit an allen Mosaiksteinchen, die zu einem Berufsleben dazu gehören – Fähigkeiten, Interessen, Arbeitsbedingungen- und Umfeld, Werte- und Lebensphilosophie, Gehalt (Bolles, 2009)
- » Effectuation: Transfer der vier Prinzipien zum Unternehmensaufbau auf die Karrieregestaltung (Faschingbauer, 2010)
- » Informationale Interviews: Aktivierung des eigenen Netzwerks und offene Gespräche mit Stelleninhabern, die eine interessante Tätigkeit ausüben (Bolles, 2009)
- » Szenarienarbeit: Planen von konkreten Handlungen in einer sinnvollen Reihenfolge; Gegenüberstellung unterschiedlicher Möglichkeiten; Rückschau auf das Modell der Lebensuhr
- » Inneres Team: Abgleich der Szenarien mit unterschiedlichen inneren Stimmen; innere Dynamik nachvollziehen und verarbeiten können (von Thun, 1998)
- » Reflexion von bisherigen Entscheidungen und dem persönlichen Umgang mit Entscheidungssituationen

Der Austausch des Sportlers mit ihm nicht oder nur wenig bekannten Menschen *außerhalb seines oftmals homogenen Ökosystems*, das Einholen eines Fremdbildes zu seiner Person, kann ein wertvoller Bestandteil bei der Entwicklung von Optionen sein. Bemerkenswert in den von den Autoren begleiteten Prozessen war, dass selbstbewusste und hochdekorierte Athleten, die Stress, Unsicherheit, Druck und das Sprechen vor Menschen (z.B. bei Medienauftritten) gewohnt sind, plötzlich unsicher waren. Dass sie teils unglaubliche Lebensgeschichten zu erzählen haben, „normale“ Menschen diese als inspirierend empfinden könnten und sich daher gerne als Gesprächspartner für eine Erweiterung der Perspektiven anbieten, war ihnen nicht bewusst. Und obwohl sie eine Unmenge an Kontaktpunkten haben, bestand ein weiteres Hindernis darin, diese Menschen zu benennen. Sie haben die Kontakte immer nur aus der sportlichen Perspektive und nicht als potentielles berufliches Netzwerk betrachtet. Bereits über eine oberflächliche Analyse wurden sie sehr schnell und reichhaltig fündig. Hochrangige Manager (z.B. von Sponsoren), fundierte Experten (z.B. aus dem Wissenschaftsbereich) und langjährige private Weggefährten waren bereitwillige Sparringspartner oder Kontaktgeber für weitere Gespräche mit wiederum

neuen Inputgebern. Durch diese Gespräche konnten sich die Sportler ein lebendiges Bild von neuen Arbeitswelten und -Umfeldern machen. In den finalen Coachings ging es dann um ein Priorisieren der vorhandenen Optionen und um die Planung eines gelungenen zeitlichen Übergangs.

### Begleitung in die zweite Karriere

Spitzensportler schlagen nach dem Ende ihrer aktiven Laufbahn verschiedene Wege ein. Sie gründen Firmen, arbeiten als angestellte Spezialisten, Sachbearbeiter, Handwerker oder Führungskräfte. Andere bleiben ihrer Sportart als Trainer, Manager oder Funktionäre verbunden. Sich dem (voraussehbaren) Umbruch zu stellen, braucht Mut und Entschlossenheit, aber auch die Fähigkeit, loszulassen und den Übergang emotional zu verarbeiten. Im Coaching von Spitzensportlern ist es deshalb sinnvoll, als Coach selbst in vielfältigen Kontexten Erfahrung zu haben. Dafür braucht es Coaches, die sich mit dem Umfeld von Sportlern sowie der Wirtschaft auskennen und die Methoden aus dem Karriere-Coaching sinnvoll auf einen so frühen Lebensabschnitt der Sportler beziehen können.

### Literatur

- » **Bolles, R. N. (2009).** *Durchstarten zum Traumjob*. Frankfurt am Main: Campus.
- » **Faschingbauer, M. (2010).** *Effectuation*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- » **Jokisch, W. (2021).** *Genius-Projekt*. Abgerufen am 24.08.2021: [www.corework.de/wp-content/uploads/2018/12/genius\\_projekt.pdf](http://www.corework.de/wp-content/uploads/2018/12/genius_projekt.pdf)
- » **Mai, J. (2021).** *Ikigai-Modell: Mit 4 Fragen den Sinn des Lebens finden*. *Karrierebibel*. Abgerufen am 24.08.2021: [www.karrierebibel.de/ikigai-modell/](http://www.karrierebibel.de/ikigai-modell/)
- » **Scharmer, C. O. (2009).** *Theorie U – Von der Zukunft her führen*. Heidelberg: Carl-Auer.
- » **Schulz von Thun, F. (1998).** *Miteinander reden, Band 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt.
- » **Sinek, S. (2014).** *Frag immer erst: Warum*. München: Redline.
- » **Strackbein, R. (2014).** *Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit*. In B. Schmid & O. König (Hrsg.), *Train the Coach: Methoden* (S. 180–185), Bonn: managerSeminare.
- » **system worx (2017).** *Theorie U – Journaling Übung*. Abgerufen am 24.08.2021: [www.system-worx.com/mediathek/theorie-u-journaling-ubung](http://www.system-worx.com/mediathek/theorie-u-journaling-ubung)
- » **Velasco, C. von (2014).** *Die Lebensuhr*. In B. Schmid & O. König (Hrsg.), *Train the Coach: Methoden* (S. 228–233), Bonn: managerSeminare.

### Die Autoren



Foto: Thomas Beyerlein

Oliver König, Associate Coach (DBVC), ist Ansprechpartner für Vorstände und Geschäftsführer für Transformations- und Veränderungsprozesse in Organisationen. Außerdem coacht er Spitzensportler bei der Planung ihrer zweiten Karriere und Menschen in Leitungspositionen zu Führungsfragen.

[www.oliver-koenig.net](http://www.oliver-koenig.net)

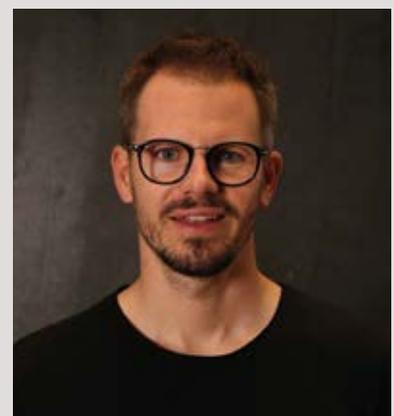


Foto: Hubert Lankes

Marco Graf arbeitet in der Unternehmensstrategie bei EFS, einem strategischen Entwicklungspartner im Automobilumfeld – mit Fokus auf assistiertes und hochautomatisiertes Fahren. Zuvor war er u.a. für Audi, die HypoVereinsbank und RB Leipzig tätig. Er arbeitet freiberuflich als systemischer Berater und Coach. Gemeinsam mit der Wertestiftung und der Stiftung Deutsche Sporthilfe ist er Initiator eines Coaching-Pools für deutsche Spitzensportler.

[www.marco-graf.com](http://www.marco-graf.com)

## Impressum

### Herausgeber:

Christopher Rauen Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
Hannah-Arendt-Str. 34 | 49134 Wallenhorst | Deutschland  
Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779  
E-Mail: [coaching-magazin@rauen.de](mailto:coaching-magazin@rauen.de)  
Internet: [www.rauen.de](http://www.rauen.de)

### Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:

Dr. Christopher Rauen  
Sitz der Gesellschaft: Wallenhorst  
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](mailto: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](http://www.coaching-magazin.de/abo)

**Erscheinungsweise:** Vierteljährlich

### Anzeigenredaktion:

[anzeigen@rauen.de](mailto:anzeigen@rauen.de) | Tel.: +49 541 98256-778 | Fax: -779

### Mediadaten & Anzeigenpreise:

[www.coaching-magazin.de/mediadaten.html](http://www.coaching-magazin.de/mediadaten.html)

### Konzeption & Gestaltung:

[www.benschulz-partner.de](http://www.benschulz-partner.de)  
Bild-Quellenachweis: Titelseite © Lightspring | S. 4, 25 © ponsulak  
S. 26 © LeonidKos | S. 5, 32, 35 © S.Pytl | S. 5, 37 © Vivida Photo PC  
S. 40 © Gajus | S. 42 © Bernhard Klar | S. 46 © Dmitry Galaganov  
S. 48 © Asier Romero | S. 5, 49 © sek\_sunwat | S. 5, 54 © Drazen Zigic  
Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

### Druck:

Fromm + Rasch GmbH & Co. KG |  
Breiter Gang 10–16 | 49074 Osnabrück  
[hallo@frommrasch.de](mailto:hallo@frommrasch.de) | [www.frommrasch.de](http://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:** Im Rahmen der RAUEN Coaching-Marktanalyse 2021 stellte sich heraus, dass Top-Manager während der Pandemie seltener Coaching in Anspruch nehmen. Worauf ist das zurückzuführen?

**RAUEN:** Gerade für Top-Manager ist Diskretion von großer Bedeutung und ein Online-Coaching birgt immer ein gewisses Risiko, dass es zu Aufzeichnungen kommt. Das ist ein Hemmnis. Ein anderes ist ziemlich banal. Die durch Corona bedingten Herausforderungen haben das Zeitbudget von Top-Managern noch weiter reduziert.

**EBERMANN:** Das würde bedeuten, dass Coaches, die insbesondere auf die Top-Managementebene fokussiert sind, zukünftig nur sehr bedingt auf Online-Coaching setzen können. Dies passt wiederum zur bekannten These, Face-to-Face-Coaching werde einmal zum Privileg hoher Führungsriege.

**RAUEN:** Es kommt möglicherweise noch ein weiterer Aspekt dazu: Coaches, die auf der Top-Ebene arbeiten, sind meistens auch älter. Auch wenn sie sicher Neuem gegenüber aufgeschlossen sind, fällt älteren Coaches der technologische Wandel vermutlich schwerer.

**EBERMANN:** Das ist natürlich denkbar. Generell stellt sich die Frage, wie viel vom pan-

demiebedingten „Online-Boom“ bleiben wird. Immerhin ist der Anteil des Face-to-Face-Coachings um 30 Prozentpunkte gesunken ...

**RAUEN:** Die Zukunft ist vermutlich eine gute Mischung. Je nach Segment sollte man das Online-Coaching nicht überschätzen, aber auch nicht unterschätzen. Je selbstverständlicher technische Lösungen im Alltag werden, desto leichter sind sie auch im Coaching nutzbar.

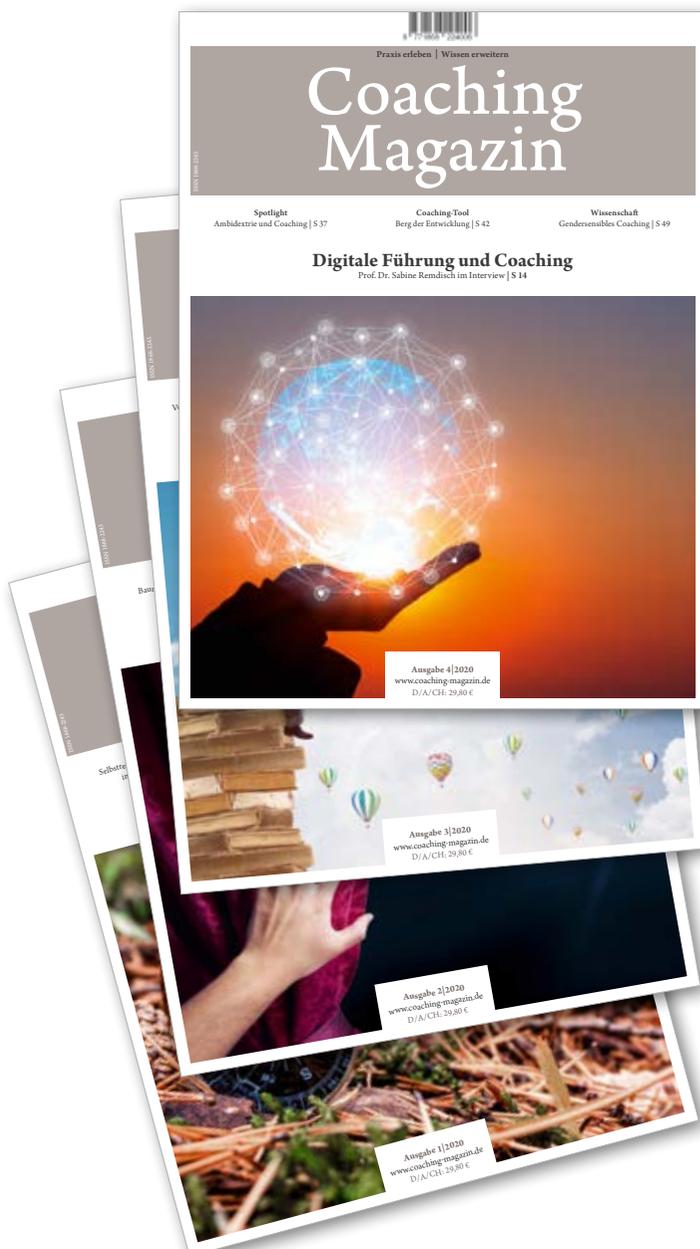
**EBERMANN:** Vermutlich wird sich einiges einpendeln. Dass Online-Coaching wieder in das Schattendasein – sein Anteil lag bei lediglich 7,7 Prozent – verdrängt wird, dass es vor der Pandemie führte, ist aber eher nicht zu erwarten. Die derzeit laufende dritte Coaching-Marktanalyse dürfte weiteren Aufschluss geben.

**RAUEN:** Ja, da nutze ich gleich mal die Gelegenheit, alle Coaches zu bitten, mitzumachen: Bitte beteiligen Sie sich an der Marktanalyse unter [www.rauen.de/cma](http://www.rauen.de/cma) und helfen Sie, fundierte Daten zu erfassen. Kommt es zu einer Gegenbewegung aufgrund der Sehnsucht nach persönlicher Begegnung oder kann das Coaching digital noch weiter an Effizienz gewinnen?

# 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](http://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](http://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](http://www.coaching-magazin.de/abo)



Mediadaten: [www.coaching-magazin.de/mediadaten](http://www.coaching-magazin.de/mediadaten)