

Hinter die Kulissen eines Executive Coaches geschaut – Ein Interview mit Dr. Annelen Collatz

[Kinga Bartczak](#) 19. Oktober 2022



Im heutigen [FemalExperts Role Model Interview](#) freue ich mich Autorin und Diplom-Psychologin [Dr. Annelen Collatz](#) begrüßen zu dürfen.

Liebe Frau Collatz, wie schön, dass Sie sich unserer FemalExperts Community vorstellen wollen. Sie haben langjährige Erfahrungen als Managementcoach und hierdurch viele spannende Erkenntnisse für die heutige Arbeitswelt gesammelt. Mögen Sie unserer Community einen kleinen Einblick in ihren bisherigen (beruflichen) Lebensweg geben?

Mein Lebensweg ist auf den ersten Blick etwas krumm und genau das hat mich heute dahin gebracht, wo ich im Augenblick stehe: Ich bin eine gefragte und anerkannte Coachin.

Ich bin als Pfarrerstochter in der DDR aufgewachsen und habe aufgrund der politischen Einstellung meiner Eltern schon früh Repressalien erlebt. Das hat mich im Nachgang stark gemacht und ich habe dadurch früh gelernt, dass ich anders bin und nicht mit dem Mainstream laufen will und kann. So ist auch meine heutige Arbeitseinstellung. 1989 machte ich zunächst mein Abitur, erhielt jedoch aufgrund meines Elternhauses keinen Studienplatz. Daraufhin boten mir Freunde meiner Eltern an – auch eine Pfarrersfamilie – zu ihnen nach Essen zu ziehen und genau das tat ich auch.

Neben dem Erwerb meines Lebensunterhaltes machte ich eine ganzheitliche Ausbildung zur Gymnastiklehrerin. Ich komme ursprünglich aus dem klassischen Ballett und da lag der Traum, Tanztherapeutin zu werden, nah. Im Anschluss studierte ich Psychologie. Eigentlich wollte ich zur Universität Köln, wo damals Tiefenpsychologie gelehrt wurde. Die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen schickte mich jedoch nach Bochum. Auch das war im Nachgang eine gute Wendung, denn die Ruhr-Universität Bochum bot Wirtschaftspsychologie an, was mich ebenfalls interessierte. So studierte ich beides: Wirtschaftspsychologie und klinische Psychologie. Im Studium absolvierte ich ein siebenmonatiges Praktikum in Israel und gab Seminare zur Völkerverständigung zwischen Deutschen, Israelis und Palästinensern – eine wirklich prägende Zeit für mich.

Zurück an der Uni absolvierte ich meine Diplomprüfungen und arbeitete parallel für die Firma Sodastream/ Sodaclub. Hierbei handelt es sich um ein israelisches Unternehmen und ich habe gemeinsam mit einem israelischen Psychologen die deutschlandweite Personalauswahl gemacht, wobei ich sehr viel gelernt habe. Anschließend nahm ich eine

Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der RUB an – im Projektteam Testentwicklung. Dort wurde auch das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsentwicklung (BIP) entwickelt, ein anerkanntes Persönlichkeitsinstrument. Ich führte neben meiner Promotion Rückmeldegespräche zu diesem Verfahren und stellte fest, dass die psychische Konstitution der wichtigste Bereich ist. So entschied ich mich, eine Ausbildung zur klärungsorientierten Psychotherapeutin zu machen, denn ich wollte lernen, wie ich tief an die Wurzel eines Themas gelangen kann, weshalb mir bisherige, klassische Coachingausbildungen nicht ausreichten.

Nachdem ich den Ansatz über einige Jahre für meiner Coachingarbeit adaptierte, stellte ich 2012 fest, dass dieser kurz vor einem Wettkampftraining nicht funktionierte, da er zu lange dauerte. Zu dieser Zeit war ich gerade als Psychologin für das Team „Deutschlandachter“ der Rudernationalmannschaft tätig. Ich machte also eine Ausbildung als Hypnosetherapeutin und kombinierte die beiden Schulen im Coaching, anfangs zögerlich, zunehmend jedoch überzeugter. Und trotzdem fehlte etwas. Ich merkte, dass ich so immer noch nicht alle Themen bei anderen auflösen konnte, weshalb ich meine Ausbildung um einen Ansatz mit dem Schwerpunkt der Epigenetik ergänzte und diesen anschließend modifizierte. Dieser wird heute als „deepsolving“ bezeichnet. Ich kann Glaubenssätze, die über Generationen weitergegeben werden, dort auflösen, wo sie entstanden sind.

Mittlerweile kombiniere ich alle drei Methoden in einem Ansatz, der [Deep Work Coaching®](#) heißt.

Sie beschäftigen sich innerhalb Ihrer Arbeit ebenso mit dem Thema der narzisstischen Persönlichkeit. Wie erkenne ich, ob ich es mit einer toxischen oder gar narzisstischen Person zu tun habe?

Als Coach, die vorrangig im Executive Bereich arbeitet, habe ich häufig mit Menschen zu tun, die im Allgemeinen als sogenannte Narzissten

durchgehen. Ein schwieriger Persönlichkeitsstil, möchte man meinen und das nicht erst seit Trump & Co. Dennoch oder gerade deswegen möchte ich hier eine Lanze für Narzissten im „nicht negativ pointierten Bereich“ brechen, kommt es doch vor allem auf eines an: Die Stärke der Ausprägung. Dazu ist es wichtig, zu wissen, dass in der wissenschaftlichen Psychologie seltene Einigkeit darüber herrscht, Persönlichkeitseigenschaften nicht in Schubladen zu verpacken, sondern diese als Kontinuum zu betrachten. Mit anderen Worten: Menschen lassen sich nicht typisieren.

So gibt es auch beim Narzissten unterschiedlich stark ausgeprägte Varianten – von leicht bis mittelstark mit eher positiven Eigenschaften verbunden. Alles, was darüber liegt, ist oft durch negative Attribute gekennzeichnet. Das Modell von Rainer Sachse weist das sogenannte doppelte Selbstkonzept auf, mit dem die psychologischen Komponenten der Persönlichkeitsstörung erklärt werden. Doppelt, weil es dem Narzissten (übrigens m/w/d – alles ist vertreten, auch wenn es aus meiner Erfahrung heraus mehr männliche gibt) auf der einen Seite ein starkes Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zuordnet, er aber auf der anderen Seite große Zweifel an der eigenen Kompetenz hat. Beide Gefühle hemmen sich gegenseitig. Die Angst, nicht gut genug zu sein, führt dazu, sich selbst zu hohen Belastungen auszusetzen oder andere, meist Mitarbeiter*innen oder Kollegen/Kolleginnen auszubeuten. Kurz: Der negativ pointierte Narzisst wird zum Energievampir, sich selbst und anderen gegenüber. Und hier gilt es, auf sich selbst aufzupassen, sich nicht zu stark einspannen oder einlullen zu lassen.

Die Ausprägung ist unterschiedlich aktiv. Mit dem Narzissten, wie er häufig öffentlich und klischeehaft betrachtet wird, ist in der Regel derjenige gemeint, der die deutlich ausgeprägte negative Variante aufweist. Überwiegt die leichte bis mittelstarke Ausprägung, zeigen sich die positiven Eigenschaften eher und kleine Selbstzweifel, die wie eine zweite Tonspur im Hintergrund mitlaufen, sorgen für die Bodenhaftung.

Dadurch ist die Person in der Lage, sich aus der eigenen Komfortzone zu bewegen, Neues zu wagen, voranzugehen und gleichzeitig auch Selbstkritik zu üben. Letzteres hilft dabei, den Bogen nicht zu überspannen und sich nicht in riskante oder überfordernde Situationen zu bringen. Eine gute Kombination, weil sie durchaus förderlich für den beruflichen Aufstieg sein kann.

Grundsätzlich sind narzisstische Persönlichkeiten immer auf der Suche nach Anerkennung. Und weil sie alles tun, um sie zu bekommen, sind sie leistungsorientierter, risikobereiter und ausdauernder als andere.

Hierbei handelt es sich um Eigenschaften, die in unserer Gesellschaft Grundpfeiler des Erfolges sind und vielleicht ist das auch ein Grund, warum ich es wirklich liebe, mit diesen Menschen zu arbeiten. In meiner Tätigkeit unterstütze ich viele narzisstische Personen darin, sich zu verstehen und zu akzeptieren. Ich arbeite die individuellen Annahmen heraus, die zu einer zu starken Ausprägung der Persönlichkeit führen, reduziere bzw. löse sie auf und bringe damit den Narzissten dazu, seinen Persönlichkeitsstil als großartige Ressource zu nutzen.



[PIN IT](#)

Wie können Menschen reagieren, wenn Sie mit einer Führungskraft mit eindeutig narzisstischen Zügen arbeiten?

Kurz gesagt: Viel loben und das authentisch und Kritik als trojanische Pferde verpacken. Also Sätze wie: „Sie könnten aus meiner Sicht noch besser werden, wenn sie xy mit einbauen.“ Damit ist eine Kritik, die das Anerkennungsmotiv triggert, gut verpackt.

Im Rahmen ihrer Arbeit kombinieren Sie wissenschaftliche und klinische Expertise und wenden diese im Wirtschaftskontext an. Können Sie uns hierbei ein konkretes Beispiel geben? Wie können sich unsere Leserinnen Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

Mein Arbeitsalltag ist schnell beschrieben: Ich habe am Tag zwischen 3 bis 4 Coachings á 2 Stunden, manchmal auch drei. Zwischen den Terminen habe ich 30 Minuten zum Aufräumen des Raumes, für die

Nachbereitung des Coachings und die Vorbereitung auf den kommenden Termin. Im Normalfall kommen die Coachees zu mir in mein Büro nach Essen – aus ganz Deutschland und der Schweiz. Es ist hilfreich, ein bisschen Abstand zwischen sich und den Arbeitsplatz zu bekommen, wenn man sich eigenen Themen in der Tiefe stellen will.

Siehe auch



Ein Coaching startet mit einem kurzen Update. Dann schauen wir, welches Thema heute besonders relevant ist. Über den Klärungsprozess will ich erst einmal verstehen, was genau dahinter steckt. Grundsätzlich glaube ich daran, dass allein eine Idee auf der Verhaltensebene oft nicht ausreicht, denn es gibt tiefsitzende Blockaden, die einen davon abhalten, etwas wirkungsvoll umzusetzen. Deshalb arbeite ich gern an der Wurzel des Übels. Und der Erfolg bei anderen gibt mir Recht. Das macht mich sehr zufrieden.

Sie sind vorrangig Executive Coach, arbeiten also mit Topmanagern/Topmanagerinnen. Gibt es hier Unterschiede im Hinblick auf die Persönlichkeit, die Ziele oder Herausforderungen dieser Zielgruppe im Vergleich zu Fach- und Führungskräften?

Ich mag Topmanager*innen sehr und sehe sie als normale Menschen. Sie sind sehr zielorientiert, motiviert und sind sehr schnell im Kopf. Das finde ich toll. Die Persönlichkeit ist häufiger etwas prägnanter als bei anderen, sonst wären sie auch nicht da, wo sie heute sind.

Und ein gemeinsames Zeitfenster bei ihrem und meinem Terminkalender zu finden, ist schwieriger. Aber wo ein Wille, da ist auch ein Weg.

In Ihrer Arbeit begleiten Sie zusätzlich die deutsche Rudernationalmannschaft seit 2012 als sportpsychologische Expertin. Inwiefern unterscheidet sich Ihre Arbeit in diesem Bereich vom wirtschaftlichen Kontext?

Ehrlich gesagt wenig, mit Ausnahme des Alters. Die Ruderer bringen weitere Themen, wie duale Karriere oder Angst vor dem Wettkampf mit und hier arbeitet man immer mit Blick auf einen Olympiazzyklus. Der Ansatz ist ansonsten gleich.

In Ihrem neuesten Buch: „Lebensbalance finden. Wege zu mehr Zufriedenheit in Beruf und Privatleben“ unterstützen Sie Ihre Lesenden gezielt, mit den Flexibilitätsanforderungen und der dadurch zunehmend verschwimmenden Grenze zwischen Arbeit und Privatleben besser umzugehen. Wie kam es zu dieser Buchidee?

Ich arbeite mit den Coachees häufig zu diesen Themen, da ich sehr ganzheitlich unterwegs bin. Und da dachte ich, ich möchte ein Buch schreiben, was jeder für sich nutzen kann und was trotzdem wissenschaftlich fundiert ist und gleichzeitig leicht verständlich geschrieben ist. Auf Basis dieses Buches kann jede Person an sich selbst arbeiten. Hierbei gibt es viele Übungen, die der Selbstreflexion dienen. Dafür brauche ich erst mal keinen Coach – es spart im ersten Schritt also Zeit und Geld 😊 Und ich habe Spaß dabei, mein Wissen weiterzugeben.

Die Berufswelt hält mit Sicherheit noch einige spannende Themen offen, daher möchte ich Sie gerne abschließend fragen: Welchen Themenbereichen möchten Sie sich in Zukunft noch widmen?

Ich habe vor 3 Jahren [AC Campus](https://ac-campus.com) gegründet. Das ist ein Ausbildungsinstitut, wo ich Menschen beibringe, mit dem von mir

entwickelten Coachingansatz selbst als Coach / Beraterin / Führungskraft zu arbeiten. Ich werde in den nächsten beiden Jahren die Ausbildung diversifizieren und noch spezieller auf einzelne Zielgruppen anpassen, wie beispielsweise für Trainer*innen aus dem Sportbereich, klinische Psychologen/Psychologinnen, Vertriebler*innen und andere. Ich stelle immer mehr fest, wie viele an dem Ansatz, ob für die eigene Weiterentwicklung oder die Arbeit mit anderen oder beides interessiert sind. Und ich darf wieder lehren – wie früher an der Uni, was mich immer sehr glücklich gemacht hat. Und hier kann ich noch viel mehr erleben, wie der einzelne Mensch sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt.

Liebe Frau Collatz, vielen Dank für diesen spannenden Einblick in Ihren Arbeitsbereich. Es ist wirklich inspirierend, auch aus wissenschaftlicher Perspektive die Themen Arbeit, Leben, Persönlichkeit und Führung zu betrachten. Ich freue mich auf neue Erkenntnisse und spannende Lektüren!

Über die Autorin



[PIN IT](#)

Kinga Bartczak berät, coacht und schreibt zu Female Empowerment, neuer Arbeitskultur, Organisationsentwicklung systemischen Coaching, und Personal Branding.

Zudem ist sie Geschäftsführerin der UnternehmerRebellen GmbH und Herausgeberin des FemalExperts Magazins.