



Weinen im Coaching – oder: Gehört der Taschentuchspender in jede Coachingpraxis?

Fabienne Gutjahr · Heidi Möller

Eingegangen: 16. Februar 2022 / Angenommen: 25. Februar 2022
© Der/die Autor(en) 2022

Zusammenfassung Das Weinen als fundamentaler menschlicher Emotionsausdruck wirft innerhalb verschiedener Fachdisziplinen seit jeher Fragen auf. In den letzten Jahren lässt sich auch innerhalb der klinischen Forschung eine zunehmende Beschäftigung mit diesem Thema beobachten. U. a. konnte im Rahmen einer Untersuchung an der Universität Kassel eine Systematisierung über verschiedene Formen des Weinens in der Psychotherapie und unterschiedliche therapeutische Verhaltensweisen im Umgang damit entwickelt werden. Im vorliegenden Artikel werden die Erkenntnisse dieser Untersuchung auf den Bereich des berufsbezogenen Coachings übertragen und nutzbar gemacht. Die Bedeutung des Weinens für das Coaching wird im Allgemeinen sowie im Zusammenhang mit Trauerprozessen und krisenhaften Entwicklungen diskutiert. Es werden verschiedene Implikationen für die beraterische Praxis abgeleitet.

Schlüsselwörter Weinen · Coaching · Emotionsausdruck · Trauer

Fabienne Gutjahr, M.Sc. (✉) · Prof. Dr. Heidi Möller
Institut für Psychologie, Universität Kassel, Holländische Straße 36–38, 34127 Kassel, Deutschland
E-Mail: fabienne.gutjahr@uni-kassel.de

Prof. Dr. Heidi Möller
E-Mail: heidi.moeller@uni-kassel.de

Tears in coaching: Should every coaching practice come with a box of tissues?

Abstract Crying as a fundamental human expression of emotion has always raised questions within various scientific disciplines. It is increasingly becoming a subject of interest within the field of clinical research, too. In a study conducted at the University of Kassel, the phenomenon of crying in psychotherapy has been examined and a classification of different forms of crying on the one hand and different therapeutic approaches in responding to it on the other hand was presented. In the present article, the findings are applied to the field of workplace coaching. The role of crying in coaching is discussed in general as well as in the context of grief processes and crisis situations. Various implications for counseling practice are drawn.

Keywords Crying · Coaching · Emotional Expression · Grief

1 Einleitung

Laß bluten deine Wunden, laß
Die Thränen fließen unaufhaltsam –
Geheime Wollust schwelgt im Schmerz,
Und Weinen ist ein süßer Balsam.
(Heine 1986 [1853–1854], S. 159)

Ich (H.M.) bilde seit 30 Jahren Coaches, Supervisor:innen und Organisationsberater:innen aus. Eine große Angst zu Beginn der Weiterbildung lautet: „Was soll ich nur machen, wenn die Coachingpartner:innen weinen?“ Allein die Vorstellung, eine Klient:in könnte weinen, scheint Überforderungsgefühle zu erzeugen. Es mag die Angst vor Affektansteckung sein, die die Sorge der Noviz:innen nährt. Es mag die Angst des Zauberlehrlings sein, der die Geister, die er rief, nicht zu bändigen wusste. Übersetzt heiße dies, die Befürchtung zu haben, durch aktives Zuhören und empathisches Paraphrasieren (Gessnitzer und Kauffeld 2015) – Gesprächsführungstechniken, die nachweislich mit dem Coaching-Erfolg korrelieren – ein Zuviel an Affekt zu erzeugen. Ein Zuviel, das als Sorge um die Klient:in vorgetragen wird, die sich jedoch leicht als die Abwehr der Coach entlarven lässt, die vielleicht befürchtet, selbst in einem Meer von Tränen unterzugehen. Schermuly et al. (2014) zeigen in ihrer Arbeit zu negativen Effekten im Coaching, dass 26% der Coaches befürchten, dass „durch das Coaching beim Klienten/bei der Klientin tiefergehende Probleme angestoßen wurden, die nicht bearbeitet werden konnten“ (S. 26). Die Weiterbildungsteilnehmenden erleben subjektiv ein Gefühl der Schuld ob des ausgelösten Tränenflusses, der sie hilflos zurücklässt.

Die auf das Weinen bezogene Angst stellt jedoch nicht nur für Anfänger:innen eine Herausforderung dar. Auch „alte Hasen“ sitzen in der Coachingsupervision mit der Belastung: „Die Klient:in hat geweint!“ Grund genug für uns, mit einer

Thematisierung des Weinens in der arbeitsweltbezogenen Beratungsszene hilfreich zu sein.

Im Folgenden nähern wir uns der Bedeutung des Weinens für den Bereich des Coachings an. Wir stellen eine Systematik unterschiedlicher Formen des Weinens vor, die Anlässe, Funktionen und Modi des Weinens mitdenkt. Diese differenzierte Betrachtung verschiedener Qualitäten des Weinens soll dabei helfen, angemessene Interventionsformen zu finden. Auch diese wollen wir im vorliegenden Artikel beleuchten und Anstöße für den Umgang mit Weinen im Coaching geben. Entsprechende Ableitungen werden wir in bestehende Prozessmodelle der Trauer einordnen sowie mit dem Thema Krisen im Coaching verbinden. Unser Beitrag lässt sich auch als ein Versuch verstehen, der Spaltung, Gefühle gehörten in das Privatleben und hätten am Arbeitsplatz oder in der Thematisierung arbeitsweltbezogener Fragestellungen im Coaching nichts verloren, entgegenzuwirken (vgl. Haubl 2018).

2 Kulturwissenschaftliche Betrachtungen des Weinens

In seinem Gedicht „Ruhelehzend“ (s. oben) beschäftigt sich Heinrich Heine mit dem geheimnisvollen Phänomen des Weinens. Seine Metapher des „süße[n] Balsam[s]“ weist auf die schmerzlindernde Wirkung hin, die er den Tränen zuschreibt. Neben dem psychischen oder physischen Schmerz, den man gemeinhin mit emotionalen Tränen assoziiert, postuliert Heine eine dem Schmerz innewohnende „geheime Wollust“ und eröffnet damit ein Spannungsfeld. Er verbindet das vordergründige Leid mit einer darin enthaltenen sinnlichen Lust, d. h. mit einer erotischen Triebkraft, die in der christlichen Wertegemeinschaft zu den fleischlichen Todsünden zählt (Kraft 2013).

Nicht nur Heine verarbeitete seine Gedanken und Assoziationen zum Weinen in seinem Werk. Emotionale Tränen (nicht zu verwechseln mit Reflextränen, die wir z. B. beim Schneiden einer Zwiebel vergießen) sind seit jeher ein beliebtes Motiv innerhalb der Poesie, der Prosaliteratur, der bildenden Künste, aber auch der Religion oder Philosophie (Lutz 2000; Söntgen und Spiekermann 2008). Es wird von Tränen der Verführung erzählt, von Tränen der Lust, Tränen der Buße und Reue und am häufigsten wohl von Tränen des Trauerns (Vingerhoets 2013). Michael Holm sang „Tränen lügen nicht“ und zitierte damit eine gesellschaftlich geteilte, jedoch in erster Linie gefühlte Wahrheit. Tränen werden häufig als Indikator für authentische Gefühle und unschuldige, freundliche Gesinnung gewertet (ebd.). Auf der anderen Seite sind Menschen immer wieder fasziniert von der Überzeugungskraft, mit der eine Schauspieler:in Tränen scheinbar mühelos vortäuscht. Und nicht nur auf einer Theaterbühne können Tränen willentlich eingesetzt werden. Auch im alltäglichen Leben können Tränen als Werkzeuge der Manipulation dienen (ebd.). Redewendungen wie „Krokodilstränen vergießen“ oder „auf die Tränendrüse drücken“ weisen auf eine Möglichkeit der Kontrolle über den Tränenfluss hin. Es tut sich also ein weiteres Spannungsfeld auf: Tränen zwischen Authentizität und Täuschung.

Trotz aller Aufmerksamkeit, die dem Thema des Weinens seit langer Zeit in unterschiedlichen Disziplinen und in unserem alltäglichen Leben gewidmet wird, gibt es bisher erstaunlich wenig gesichertes Wissen über diesen so grundlegenden

Ausdruck menschlichen Innenlebens. Obwohl die Emotionsforschung in den letzten Jahrzehnten einen deutlichen Aufschwung erlebt hat, wurde das Weinen auffällig oft ausgeklammert (Frijda 2012; Vingerhoets 2013). Dies scheint sich jedoch allmählich zu ändern. Die einschlägige Literatur legt Folgendes nahe:

- Das Weinen lässt sich als emotionaler Ausdruck von Leid verstehen, der prosoziale Reaktionen evoziert.
- Weinen beeinflusst als Konsequenz die Stimmung der Weinenden (Gračanin et al. 2018).
- Weinen ist als ein Zusammenspiel biologischer, psychologischer und sozialer Variablen zu verstehen, die nicht isoliert voneinander betrachtet werden können (Vingerhoets und Bylsma 2016).
- Die Bindungsfunktion des Weinens scheint diejenige zu sein, die das ganze Leben über eine zentrale Rolle einnimmt, während andere Funktionen ontogenetisch mehr oder weniger bedeutsam sind.

3 Interaktionelle Funktion des Weinens

Tränen appellieren. Wenn sie strömen, bewegen sie und lassen diejenigen, die sie sehen, Anteil nehmen an der vom Tränenfluss bezeugten heftigen Regung. Bis heute gelten Tränen als Ausdruck innerer Verfasstheit, als unmittelbarer Effekt und eindeutiges Anzeichen von Gefühlen. Als unwillkürliche Boten aus dem Inneren zeigen Tränen ein Versagen der Sprache an. Sie werden vergossen, wenn der Hals zugeschnürt ist und die Leidenschaften das Vermögen sprachlicher Artikulation übersteigen. (Söntgen und Spiekermann 2008, S. 9).

Dieses Zitat macht den starken Kommunikationscharakter von Tränen deutlich. Wenn Tränen fließen, ist es nahezu unmöglich, sie zu ignorieren. Sie können gewissermaßen als „Ersatzsprache“ angesehen werden, die unmissverständliche Botschaften sendet und eine Signalwirkung in der Interaktion hat. Weinen offenbart Hilfsbedürftigkeit, Schwäche oder das Bedürfnis nach Zuwendung und Unterstützung (Benecke 2009). Darüber hinaus hemmt es Aggressionen im Gegenüber (Hasson 2009; Vingerhoets 2013). Weinen könnte in diesem Zusammenhang als Unterwerfungssignal verstanden werden (Gračanin et al. 2018), auch weil es Menschen biologisch in einen Zustand versetzt, in dem Kampfverhalten schwer möglich ist (z. B. durch die getrübe Sicht; Hasson 2009). Beim Weinen vor Freude könnte die aggressionshemmende Wirkung ebenfalls eine Rolle spielen. So ist es durchaus denkbar, dass in Momenten des Erfolgs Weinen Gefühle von Missgunst oder Neid bei beteiligten Personen lindert (Benecke 2009).

Die interaktionelle Funktion des Weinens macht nicht vor den Türen einer Coachingpraxis Halt. Auch hier drücken Tränen in der Interaktion etwas aus und können nicht losgelöst von der Person der Coach betrachtet werden.

4 Weinen im Coaching

Die Anlässe, zu denen wir weinen, enthüllen vieles über unser Inneres und darüber, was uns wichtig ist. Einblicke in die Funktionsweisen von Tränen können u. a. dabei helfen, emotionale Schwierigkeiten besser zu verstehen. Die Bedeutung des Weinens für therapeutische und beraterische Settings scheint offensichtlich. Dennoch blieb eine wissenschaftliche Beschäftigung damit innerhalb der Psychotherapieforschung lange aus. Erst in den letzten Jahren mehrten sich Publikationen zum Thema. Bylsma et al. (2020) veröffentlichten hierzu einen umfassenden Überblicksartikel. Der Emotionsausdruck des Weinens spielt auch im Kontext des Coachings eine Rolle. Das dyadische Setting schafft Intimität und damit einen Rahmen, der für starke Gefühlsäußerungen prädestiniert ist: „Der Begriff ‚Coaching‘ ist bis ins 19. Jahrhundert zurückzuverfolgen. [...] Etymologisch entstammt das Wort Begriffen wie ‚Kutsche‘ oder ‚Kutscher‘. Bei ‚Kutsche‘ assoziiert man einen ‚kuscheligen‘ Ort, an dem ein Mensch alle seine Gefühle, Fragen oder Sorgen ausbreiten kann. [...] Der Coach erlangt die Bedeutung eines intimen Solidarparters für alle fachlichen und gefühlsbezogenen Fragen“ (Schreyögg o.J.).

5 Unterschiedliche Formen des Weinens

Aufkommenden Tränen hilfreich zu begegnen, stellt eine bedeutende Kompetenz der Coach dar. Im besten Fall kann das Weinen sogar beraterisch nutzbar gemacht werden. Im Folgenden soll deshalb zunächst auf unterschiedliche Qualitäten des Weinens eingegangen werden, um dann mögliche Verhaltensweisen im Umgang damit zu beleuchten. Grundlage hierfür ist eine an der Universität Kassel durchgeführte Untersuchung.

Gutjahr und Benecke (2022) schlagen eine Systematik vor, die einerseits unterschiedliche Qualitäten des Weinens und andererseits verschiedene therapeutische Umgangsformen damit differenziert. Diese Systematik kann auch für die arbeitsweltbezogene Beratung von Nutzen sein. Im Rahmen eines Forschungsprojekts im Bereich der Psychotherapieprozessforschung gingen die Autor:innen einerseits der Frage nach, ob sich unterschiedliche Formen emotionalen Weinens reliabel unterscheiden lassen. Andererseits analysierten sie den therapeutischen Umgang mit dem Weinen, und ob sich hier unterschiedliche Reaktions- und Verhaltensweisen sinnvoll gruppieren lassen. Was kann als tränenauslösendes Moment im Prozess gelten? Wie wirkt das Weinen aus der Außenperspektive? In welchem Ausmaß erfüllt es eine interaktive Funktion? Wie reagieren Psychotherapeut:innen auf das Weinen ihrer Patient:innen? Und welche Konsequenzen hat das therapeutische Verhalten für das Weinen und den weiteren Situationsverlauf?

Zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen wurden Weinsequenzen aus video-graphierten Therapiesitzungen mithilfe eines sequentiellen Mixed-Methods-Designs analysiert. Das Material entstammte dem Datenpool der Hochschulambulanz am Institut für Psychologie der Universität Kassel. Das anfängliche Vorgehen war explorativ und nah am Material: Die Kategorienerstellung erfolgte induktiv bis zur Erreichung des theoretischen Sättigungspunktes nach der *Grounded Theory*. Die so

entstandenen Kategoriensysteme (*Formen emotionalen Weinens* und *Therapeutische Reaktionen im Umgang mit Weinen*) wurden sodann in mehreren Durchgängen an weiterem Material und unter Einbezug verschiedener Rater:innen angewandt, überprüft und verfeinert. Beide Systeme erwiesen sich in ihrer finalen Version als reliabel ($\kappa=0,53$, $p<0,001$ für *Formen emotionalen Weinens*, sowie einem ICC zwischen 0,58 und 0,83 je nach angewendetem Modell mit jeweils $p<0,001$ für *Therapeutische Reaktionen im Umgang mit Weinen*). Die Reliabilitätsberechnungen basierten auf einer Stichprobe von $N=46$ analysierten Videosequenzen. Hiervon waren jeweils $n=23$ aus verhaltenstherapeutischen und tiefenpsychologischen Therapiesitzungen. Im Folgenden wird die Systematik der *Formen emotionalen Weinens* von Gutjahr und Benecke (2022) vorgestellt und auf den Bereich des Coachings übertragen. Ihre Forschung ergab vier Formen emotionalen Weinens: *Protest*, *Überforderung*, *Trauer* und *Positiv berührt*, die sich zuverlässig voneinander differenzieren lassen.

Beim *Protest*-Weinen geht es häufig um aktuelle Kränkungen, Verluste, manchmal aber auch um unabgeschlossene vergangene Ereignisse, welche die Person weiterhin beschäftigen. Bei der Auslösung der Tränen spielt häufig ein Gefühl der Ungerechtigkeit oder Wut eine Rolle. Die Klient:in wirkt klagsam, protestierend oder trotzig. Meist geht es um Beziehungsdynamiken im Team oder zu Vorgesetzten; allgemein um Situationen, in denen sich die Person nicht angemessen behandelt oder wertgeschätzt fühlt. Es kann aber auch um die Beeinträchtigung persönlicher Integrität, persönliches Unglück oder Schuldgefühle gehen. Generell spielen Schuld und Verantwortungszuschreibungen eine zentrale Rolle. Das Weinen kann fordernd wirken, als würde die Klient:in Mitgefühl beanspruchen oder sich eine Bestätigung der eigenen Perspektive wünschen. Kennzeichnend ist die Nicht-Akzeptanz der leidauslösenden Gegebenheiten (z. B. eine Nichtbeförderung, ein Arbeitsplatzverlust).

Auch bei der Kategorie *Überforderung* geht es häufig um aktuelle, belastende Thematiken, wie z. B. eine generelle Unzufriedenheit und Überforderung in der Arbeits- und/oder Lebenssituation. Genauso kann es aber auch um vergangene Ereignisse gehen, die durch die aktuellen Umstände reaktiviert werden und Stress oder Angst hervorrufen. Begleitende Affekte sind hier z. B. Hilflosigkeit, Ängstlichkeit und Unsicherheit. Schuld, Verantwortung oder Wut spielen dagegen kaum eine Rolle. Es mag ein Change-Prozess sein, dessen Adaption sich die Klient:in nicht zutraut. Es droht ihr Kontrollverlust. Die interaktive Funktion ist schwächer als bei der Kategorie *Protest*, und die nahegelegte Reaktion ist eher das Anbieten von Hilfe oder Rat.

Weint jemand aus *Trauer*, geht es meistens konkret um einen Verlust, der sich aktuell vollzieht oder sich ankündigt und bei dem der Prozess eines inneren Abschieds bereits begonnen hat. Manchmal werden in der Vergangenheit liegende Ereignisse durch die aktuelle Arbeitssituation ausgelöst: Eine vertraute Kollegin verlässt das Team, erneut wird vom Arbeitgeber erwartet, den Arbeitsort zu wechseln. Die Personen wirken emotional berührt, gleichzeitig jedoch eher gefasst und ruhig. Es wird nicht gegen das auslösende Moment angekämpft. Das Weinen ist kaum nach außen gerichtet und häufig geräuschloser als in anderen Kategorien.

Die Kategorie *Positiv berührt* nimmt im Vergleich zu den anderen Kategorien eine Sonderstellung ein, da die auslösenden Emotionen eher als positiv wahrgenommen sind. Hierzu zählen z. B. Freude oder Dankbarkeit. Häufig wird von lang

Erhofftem und nun Eingetretenem berichtet. Oft hängt die Bewegtheit mit einem vorangegangenen Mangel zusammen, dennoch sind die aktuell positiven Emotionen vordergründig. Es kann auch um eine Rührung in der unmittelbaren Coaching-Situation gehen. Vielleicht fühlt sich die Klient:in zum ersten Mal wirklich verstanden. Oder aber sie teilt einen beruflichen Erfolg oder eine außergewöhnliche Leistung mit der Coach.

6 Prozessmodelle der Trauer und Formen des Weinens

Die dargestellten Weinformen lassen sich auch in einen Zusammenhang mit bestehenden Prozessmodellen der Trauer stellen. Das Weinen spielt in den unterschiedlichen Stadien eines Verarbeitungsprozesses eine jeweils spezifische Rolle. Vielen Leser:innen sind die Stadien eines Trauerprozesses nach Kübler-Ross (1977) vertraut. Sie unterscheidet folgende Phasen: Das *Leugnen*, der *Zorn*, das *Verhandeln*, die *Depression* und die *Akzeptanz*. Konzipiert wurde das Modell in der Begleitung Sterbender, Erweiterung erfuhr es in der Beschreibung der Verarbeitungsprozesse Angehöriger. Seit langem gelten die skizzierten Verläufe auch als Grundlage, um Change-Prozesse in der Organisationsentwicklung zu verstehen (vgl. Fatzer 1996; Möller 2006), zumal es dabei ebenfalls um Abschiednehmen und Trauern geht. Auch Kast (1982) entwickelte ein Phasenmodell der Trauer mittels der Beobachtung von Träumen trauernder Menschen, die einen Verlust nahestehender Personen zu verarbeiten hatten. Sie unterschied eine erste *Phase des Nicht-wahrhaben-Wollens*, eine zweite *Phase der aufbrechenden Emotionen*, eine dritte *Phase des Suchens und des Sich-Trennens* und eine vierte *Phase des neuen Selbst- und Weltbezugs*. In beiden Modellen finden sich Analogien zu den oben postulierten Weinformen. Auch diese können nach ihrem Reifegrad bzw. dem Ausmaß der (Nicht-)Akzeptanz der Trauer auslösenden Ereignisse begriffen werden. Je nach Verarbeitungsphase eines Verlustes, Konfliktes oder einer Krise wird sich das Weinen unterschiedlich darstellen und einen ebenso unterschiedlichen Umgang damit erfordern.

Innerhalb eines Verarbeitungsprozesses kann das *Protest*-Weinen als erste, gewissermaßen unreifste Stufe angesehen werden. Die Person kämpft gegen den (drohenden) Verlust von Etwas an und kann die Gegebenheiten noch nicht akzeptieren. Die Coach reagiert oft mit der Gegenübertragung des Ärgers, da sich hinter den Tränen häufig Wut verbirgt. Diese äußert sich im anklagenden Charakter des Weinens und in der inhärenten Weigerung, den Verlust zu akzeptieren. Analog zur Phase des *Zorns* nach Kübler-Ross (1977) steht hier die Frage im Mittelpunkt: „Warum denn gerade ich?“ (ebd., S. 78). Auch nach Kast (1982) zeigt sich in der von ihr postulierten *Phase der aufbrechenden Emotionen* primär eine Kopplung von Zorn und Schuld, hinter der ein Gefühl der Ohnmacht stehe.

Die Kategorie *Überforderung* ist als zweite Stufe innerhalb eines Verarbeitungsprozesses anzusehen. Es wird weniger bis kaum mehr gegen die leidauslösenden Gegebenheiten angekämpft oder protestiert. Stattdessen scheint die Person den (drohenden) Verlust des Gewohnten mehr und mehr zu realisieren, was Gefühle der Angst, Hilflosigkeit oder Verzweiflung auslöst. Die Klient:innen wirken hilfessuchend, ratlos und verzweifelt. Es findet ein Realisierungsprozess statt, der z. B. mit einem Gefühl

von Kontrollverlust einhergehen kann. Nach Kast (1982) findet sich dieses Erleben in der *Phase des Suchens und Sich-Trennens* wieder. Das oben beschriebene Gefühl der Ohnmacht tritt in den Vordergrund, und ein Prozess der Auseinandersetzung beginnt. Beim Weinen aus *Überforderung* ist noch keine gänzliche Akzeptanz der Situation eingetreten, und es wird um Rat, Hilfe und dadurch indirekt um Aufschub gebeten. Auch Reue spielt hier häufig eine Rolle, wobei die Schuld jedoch weniger im Außen gesucht wird. Dies alles sind Verhaltensmuster, die ebenfalls in der Phase des *Verhandelns* bei Kübler-Ross (1977) beschrieben werden.

Die Kategorie *Trauer* ist als höchste und reifste Form der Verarbeitung bzw. Integration eines Verlustes anzusehen. Die Klient:in scheint die leidauslösenden Gegebenheiten bzw. den Verlust angenommen und akzeptiert zu haben. Nach wie vor ist die Person involviert und emotional berührt, gleichzeitig wirkt sie jedoch ganz bei sich und tendenziell ruhig. Das Weinen erfüllt kaum mehr eine interaktive Funktion, da es wenig nach außen gerichtet erscheint. Bezogen auf die Klassifizierung von Kübler-Ross (1977) kann die Kategorie *Trauer* der zweiten Form der Phase der *Depression* und schließlich der Phase der *Zustimmung* zugeordnet werden. Auch diese geht einher mit einer zunehmenden Akzeptanz der Leid auslösenden Ereignisse, es findet kein Anknüpfen mehr statt, und vom Gegenüber wird kaum mehr etwas erwartet oder gefordert. Das Endstadium der *Zustimmung* bei Kübler-Ross (1977) ist sodann bald erreicht. Kast (1982) beschreibt in ihrem Modell bezüglich der *Phase des Neuen Selbst- und Weltbezugs* ähnliche Prozesse der Akzeptanz und einer einkehrenden Ruhe. Es stelle sich eine tiefe Traurigkeit bei gleichzeitiger Akzeptanz des Verlustes ein. Das Weinen aus *Trauer* kann im Sinne eines Abschlusses der Verarbeitung eines Verlustes verstanden werden, es findet eine Integration statt.

Unterschiedlich wird die Frage diskutiert, inwieweit ein (scheinbar) positives Weinen nicht eher ein maskiertes Weinen aus Trauer sei. Meist werden erfreuliche Tatsachen berichtet, die aber mit einem vorangegangenen Mangel (und Schmerz) zusammenhängen; „endlich ist der Traumjob da!“ Trotzdem scheint das *Positiv berührte* Weinen intersubjektiv eine andere Qualität zu haben. Trotz der traurigen Anteile scheinen die aktuelle positive Rührung oder Gefühle der Dankbarkeit und der Erleichterung im Vordergrund zu stehen.

7 Unterschiedliche Modi des Weinens

Zusätzlich zur *Form emotionalen Weinens* kann zur Orientierung für die Beratung der sogenannte *Modus emotionalen Weinens* beschrieben werden. Dieser wird in der Studie von Gutjahr und Benecke (2022) zur weiteren Forschung vorgeschlagen, da er sich zwar in der jetzigen Konzeptualisierung als reliabel erwies ($\kappa=0,20$, $p<0,001$), ein höheres Ausmaß der Übereinstimmung allerdings wünschenswert wäre. Für das diesem Artikel zugrundeliegende Vorhaben erscheint der *Modus* insofern nützlich, als er Anhaltspunkte für mögliche Interventionen im Coaching bietet. Er bezieht sich auf das Ausmaß der (bemühten) Kontrolle über das Weinen:

- Wirkt die Stimme oder Mimik gestellt, verkrampft, starr oder überspielt? Wirkt die Person körperlich angespannt? Wird auf unnatürlich wirkende Weise gelächelt, um nicht zu weinen? Dies könnten Hinweise auf den Modus *Unterdrückend* sein.
- Scheinen die Tränen die Person plötzlich und sehr heftig zu überkommen? Wird geschluchzt oder stark geweint, sodass kaum gesprochen werden kann? Dies könnten Hinweise auf den Modus *Überflutet* sein.

Der *Modus emotionalen Weinens* ist dabei nicht mit der Intensität zu verwechseln. Wenn z. B. kaum Tränen fließen, sollte deshalb nicht direkt auf den Modus *Unterdrückend* geschlossen werden. Es geht stattdessen um die bemühte oder reale Kontrolle der Person über ihre Tränen. Je nachdem kann es die Aufgabe der Coach sein, den Emotionsausdruck zu ermutigen und zu fördern oder diesen im Gegenteil aufzufangen und einzudämmen, indem z. B. das Rationale herausgearbeitet wird („Talking Down“). In einem psychodynamischen Verständnis wäre hier eine ausschlaggebende Differenzierung bezüglich der Frage zu treffen, ob das Weinen eine *Regression im Dienste des Ichs* oder aber eine sogenannte *Maligne Regression* darstellt. Im Folgenden soll genauer auf das Verhalten der Coach rund um das Weinen eingegangen werden.

8 Auslöser des Weinens

In der Untersuchung von Gutjahr und Benecke (2022) wurde das therapeutische Verhalten im Umgang mit Weinen in *Auslöser* und *Reaktionen* unterteilt. Bei Ersterem interessierte das Verhalten unmittelbar vor Beginn des Weinens, bei Zweiterem das Verhalten während des Weinens und bis dieses abklingt. Für den vorliegenden Artikel sind vor allem die *Reaktionen* – also der Umgang mit dem Weinen im Situationsverlauf – interessant. Auf diese wird im nächsten Abschnitt eingegangen. Bezüglich des *Auslösers* ist für die Praxis des Coachings in erster Linie die Einsicht relevant, dass bereits vor Beginn des eigentlichen Weinens die Coach einen unterschiedlich großen Einfluss auf das Weinverhalten nehmen kann. Hier gibt es also einen gewissen Verhaltensspielraum: Wenn der Coach es z. B. als zielführend für die Problemstellung der Klient:in erachtet, mit dieser auf der Emotionsebene zu arbeiten, indem auch schwierige und intensive Emotionen exploriert werden, kann es durchaus Sinn ergeben, das Weinen im Coaching aktiv zu fördern. Interventionen, die darauf abzielen, das emotionale Erleben zu intensivieren und damit möglicherweise einen Tränenfluss auszulösen, umfassen z. B. das interpretative Aufdecken vorbewusster Gefühle, Gedanken und Verbindungen: „*Sie vermitteln wieder, weil Sie das immer gemacht haben*“, oder auch stärkere Konfrontationen mit z. B. Widersprüchlichkeiten: „*Sie erzählen das so gefasst, aber eigentlich ist Ihnen zum Weinen zumute.*“

9 Reaktionen und Umgang mit dem Weinen

Fließen bereits die Tränen, sind unterschiedliche *Reaktionen* auf Seiten der Therapeut:innen bzw. Coaches möglich. Die große Bandbreite an beobachteten Reaktionsweisen konnte in der betrachteten Studie drei Oberkategorien zugeordnet werden, die insgesamt acht Subskalen umfassen. Es ist zu beachten, dass die beschriebenen Verhaltensweisen nicht als Ratschlag für einen hilfreichen Umgang mit Weinen zu verstehen sind; sie gruppieren lediglich beschreibend, welche Verhaltensweisen typischerweise auftreten, welche Konsequenzen diese für den weiteren Situationsverlauf haben, und geben somit Orientierung. Abhängig von *Form* und *Modus* des Weinens (s. oben) können unterschiedliche Interventionen seitens der Coach ziel führend sein. Diese Entscheidung sollte flexibel und individuell getroffen werden. Reaktionsweisen der Coach lassen sich folgenden drei Oberkategorien zuordnen:

- *Thematisierung (Emotionsebene)*
- *Zurückhaltung*
- *Neutralisierung (Sachebene)*

Möchte die Coach die Klient:in auf der Emotionsebene halten, um mit den aufkommenden Gefühlen zu arbeiten, oder diese eventuell sogar intensivieren, bewegt sie sich innerhalb der Oberkategorie *Thematisierung*.

- Die Rührung kann im Hier und Jetzt thematisiert werden: „Das macht Sie traurig.“
- Die Emotion kann ergründend thematisiert werden: „Was macht es so schwer?“
- Der aktuelle Affektausdruck kann in einen größeren Zusammenhang gebracht werden: „Und wenn Ihr Chef Sie so anfährt, sind Sie mit einem Mal wieder das kleine Mädchen, das sich nicht wehren kann.“

Möchte die Coach der Klient:in die Lenkung überlassen, dann bewegt sie sich innerhalb der Oberkategorie *Zurückhaltung*. Hier ist der weitere Situationsverlauf stark vom Verhalten der Klient:in abhängig.

- In einigen Fällen wird Zurückhaltung dazu führen, dass die Klient:in sich den Raum zum Erzählen nimmt. Häufig fangen sich die Klient:innen erzählenderweise schnell wieder, und das Weinen lässt eher nach.
- In anderen Fällen wird möglicherweise eine längere Pause entstehen, die es dann beiderseits auszuhalten gilt. Durch die Stille wird die Bedeutung des Weinens häufig wirklich spürbar.

Möchte die Coach der Klient:in dabei helfen, die Gefühlsebene zu verlassen, die Spannung aus der Situation zu nehmen und die Erregung eher zu lösen, bewegt sie sich innerhalb der Oberkategorie *Neutralisierung*.

- Die Neutralisierung kann durch supportive, lösungsorientierte Techniken erfolgen: „Daran arbeiten wir ja jetzt.“
- Ein Wechsel auf die Sachebene (bei Beibehaltung der Grundthematik) kann ebenfalls die Spannung lösen: „Wann hat das Konfliktgespräch mit dem Chef denn stattgefunden?“

- Ein Themenwechsel entspricht einem harten Abbruch der emotional geladenen Situation: „Sie hatten vorhin auch Ihre Kollegin erwähnt. Können Sie noch etwas über sie erzählen?“

Die Kategorie *Neutralisierung* ist deshalb interessant, weil sie am ehesten der natürlichen Reaktion auf weinende Menschen im alltäglichen Leben entspricht. Typischerweise neigen Menschen im Alltag dazu, Interaktionen die emotionale Gespanntheit zu nehmen, indem z. B. Trost gesendet oder die Person von ihrem Kummer abgelenkt wird. Im professionellen Kontext unterscheidet sich in der Regel die Reaktion auf ein weinendes Gegenüber von derjenigen im Alltag. Im besten Fall kann die Coach ihrem spontanen Impuls widerstehen und nach einer sinnvollen Abwägung flexibel diejenige Intervention anwenden, die für die Klient:in in der jeweiligen Situation hilfreich erscheint. Es gibt Szenarien, in denen eine *Neutralisierung* das Mittel der Wahl sein kann. Sollte man als Coach jedoch den Impuls verspüren, einen harten Themenwechsel vorzunehmen, wäre dies sicherlich ein guter Anlass zur Untersuchung der eigenen Abwehr.

10 Krisen und Weinen im Coaching

Um den Anwendungsbezug der dargelegten Erkenntnisse plastischer zu machen, wird im Folgenden ein konkreter Bereich des Coachings beleuchtet, in dem Trauer und anderweitige emotionale Verarbeitungsprozesse eine zentrale Rolle spielen: der Umgang mit (beruflichen) Krisen. Kollektive oder individuelle Krisen sind zentrale Anlässe, ein Coaching aufzusuchen (Schreyögg 2012). In den sozialwissenschaftlichen Krisentheorien wird die Krise als ein Prozess verstanden. Die Krise ist eine „durch eine Noxe ausgelöste Labilisierung eines Systems, die mit den üblichen Bewältigungsstrategien nicht mehr reguliert werden kann und zu einer Bedrohung des Systembestandes führt“ (Petzold 1993). Krisen sind außerdem häufig Auslöser für starke emotionale Regungen, seien es Gefühle von Hilflosigkeit, Überforderung oder Verzweiflung, die nicht selten Tränen mit sich bringen.

Die berufliche Identität eines Menschen unterliegt im Verlauf seiner Lebensspanne inneren und äußeren Veränderungen, die das Selbstverständnis wandeln. Diese werden entweder als natürlich erlebt und können integriert werden, oder es kommt zu einer krisenhaften Entwicklung. Durch kritische Lebensereignisse (Filipp und Aymanns 2018), sich zuspitzende intrapsychische Konfliktkonstellationen oder die allmähliche Akkumulation von Konfliktmaterial in der Außenwelt droht das Identitätsgefühl verloren zu gehen: „Ich erkenne mich selbst nicht wieder“. Die Person wird labilisiert und versucht sich durch habituelle Bewältigungsmuster zu restabilisieren. Wenn dies nicht gelingt oder noch weitere Belastungsmomente hinzukommen, tritt die Person in eine Phase der Turbulenz ein, in der sie durch Notreaktionen und unter Aufbietung aller Kräfte versucht, Stabilität zu gewinnen. Die Dynamik nimmt zu, und es entscheidet sich, ob neue Lösungsmöglichkeiten gefunden werden oder ob es zur Dekompensation kommt. Überschießende Dekompensation (Manie, aggressive Impulsdurchbrüche) oder regressive Dekompensation

(Somatisierung, Drogenkonsum, Depression) sind auf dem Höhepunkt der Krise zu befürchten. Diese zu vermeiden, geht nur über den Weg des Trauerns.

Change-Prozesse, Fusionen oder die Entwicklung neuer Formen des Organisierens in der Arbeitswelt können als krisenhaft erlebt werden und Trauerprozesse auslösen. Teil dieser Trauerprozesse im Coaching ist es, das Vergangene zu würdigen (Möller und Giernalczyk 2021). Eine Entscheidung der Unternehmensleitung, vieles ändern zu wollen, verursacht indirekt eine Kränkung: „War denn alles schlecht, was ich bislang gemacht habe?“ Das Alte trägt nicht mehr, und das Neue ist noch nicht da. Dieser Schwebzustand erfordert eine Menge Spannungstoleranz. Wie in jedem Veränderungsprozess ist die Zukunft ungewiss. Noch ist der Zielzustand nur zu erahnen. Klar aber ist, dass es nicht wie gewohnt weitergeht. Führungskräfte erleben wie ihre Mitarbeitenden den emotionalen Raum zwischen „Nicht-mehr“ und „Noch-nicht“. Der Schwebzustand wirft vor allem eine Frage auf: „Was wird meine neue Rolle sein?“ Um den Übergang zu gestalten, sind folgende Reflexionsfragen für alle Beteiligten sinnvoll:

- Was verliere ich?
- Welchen Zweck verbindet meine Organisation mit der Veränderung?
- Welches „Problem“ soll damit gelöst werden?
- Was würde passieren, wenn wir den Übergang nicht vollziehen?
- Welchen Sinn ziehe ich persönlich aus der Situation?
- Somatische Marker, Signale des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses (Körperempfindungen),
- Ressourcenjagd: Was brauche ich für den Übergang?

Werden vorhandene Ressourcen problemlösend genutzt oder neue Unterstützung durch Außenhilfen zugeführt, kann die Dekompensation verhindert werden. Die erfolgreich gemeisterte Krise geht zumeist mit persönlichem Wachstum, einem Zuwachs an personaler Kompetenz, neuen Möglichkeiten und Lösungswegen einher. Die Krise kann also auch als Chance für Innovation angesehen werden. Wird die Dekompensation zwar mit aller Kraft vermieden, die Krise jedoch nicht bewältigt, ist eine Beschädigung der Person zu befürchten.

Ziel einer Krisenintervention ist die Stabilisierung gefährdeter Bereiche durch Entlastung, Relativierung, Beruhigung, Einführung des Realitätsprinzips, um die Regulierungsmöglichkeiten zu restituieren. In der Krisenintervention greift die Coach ein, zeigt ein höheres Aktivitätsniveau, unterstützt die Selbstheilungskräfte, auch indem sie kathartische Reaktionen ermöglicht. Sie ermuntert es, Trauer, Wut, Schmerz, Schuld auszudrücken. Bei drohender affektiver Überschwemmung jedoch werden Möglichkeiten der Eindämmung und Steuerung vermittelt. Zur Orientierung hilft die Frage, ob das Weinen zur Krisenbewältigung eine Regression im Dienste des Ich darstellt, also hilft, die Kränkungen und Verluste zu verarbeiten, oder ob es eine maligne Regression ist, die sich in der Verweigerung, die Realität anzuerkennen und ihr zu trotzen, zeigt. Einen hilfreichen Anhaltspunkt bietet hier der oben beschriebene *Modus des Weinens*: Ist der Emotionsausdruck gehemmt, unterdrückt und blockiert damit eine möglicherweise nötige Lösung und Integration? Oder ist das Weinen im Gegenteil überflutend, die Emotionen überbordend und verstärkt damit einen Zustand der ohnmächtigen Hilflosigkeit?

11 Die weinende Coach

Wenn wir von Tränen im Coaching sprechen, genügt es nicht, sich den weinenden Klient:innen zu widmen. Auch Coaches können in ihrer Rolle Tränen vergießen. In einer Studie von Blume-Marcovici et al. (2013) gaben 72 % der Therapeut:innen an, in ihrer Rolle bereits geweint zu haben; 't Lam et al. (2018) sprechen sogar von 87,4 %. Psychoanalytiker:innen und erfahrenere Therapeut:innen weinen dabei signifikant häufiger als kognitiv-behaviorale und unerfahrene Therapeut:innen (Blume-Marcovici et al. 2013). Eine denkbare Ursache hierfür könnte sein, dass Psychodynamiker:innen einen stärkeren Fokus auf Emotionen legen und dass auch die Emotionalität seitens der Therapeut:innen nicht zwingend als Störfaktor, sondern eher als Erkenntnisinstrument begriffen wird. Dadurch wird emotionalen Reaktionen möglicherweise mehr Raum geboten. Hierbei hatte das Weinen laut Selbstbericht befragter Psychotherapeut:innen entweder keinen oder sogar einen positiven Effekt auf die Beziehung zwischen Patient:in und Therapeut:in (ebd.). Ähnliche Unterschiede lassen sich bei Vertreter:innen der unterschiedlichen Beratungsverfahren vermuten, sind bislang aber nicht empirisch belegt.

Übertragen auf die Coachingpraxis werden psychodynamisch arbeitende Coaches eher versuchen, das Affekterleben zu intensivieren, um Klient:innen dabei zu unterstützen, einen Zugang zur Innenwelt zu erlangen. Diese Coaches werden sie herausfordern, Gefühle zu explorieren oder sich mit potenziell belastenden und schwierigen Emotionen oder Ähnlichem zu konfrontieren. Das würde das begleitende Weinen der Coaches nahelegen. Das Ausbleiben des Tränenflusses würden psychodynamisch arbeitende Coaches eher einem blockierten Trauerprozess gleichsetzen, bei dem keine Bewegung in Richtung Verarbeitung geschieht. Kognitiv-behaviorale oder systemisch arbeitende Coaches gehen vermutlich eher in die unterstützende, auf Auflösung der Spannung gerichtete Interventionsstrategie, mitsamt einer klaren Lösungs- und Zukunftsorientierung.

Fallbeispiel Die Coachingklientin wünscht einen hierarchischen Aufstieg in ihrem Unternehmen, verspürt aber eine deutliche Hemmung, diesem Interesse proaktiv nachzuhelfen. Ihr gelingt es nicht, ihr Interesse zu bekunden, sich in ihrer Leistung den Entscheidungsträgern so zu präsentieren, dass sie eine Chance hätte, bei anstehenden Beförderungen berücksichtigt zu werden. Bei der Suche nach den Hintergründen der Blockade, für die eigenen Interessen einzutreten, wird in einer biographischen Sequenz das Herkunftsmilieu sehr plastisch. Eine Kindheit in Armut, begleitet von viel Gewalterfahrung und Herabwürdigung durch die Eltern wird offenbar. Die Schilderungen der Klientin treiben mir die Tränen in die Augen. Ich (H.M.) weine leise, vermutlich so, wie es die Klientin in Kindertagen auch getan hat. Diese hat sich mit viel Anstrengung aus den wenig förderlichen Entwicklungsbedingungen befreit, trotz Bildungsferne der Eltern ein Studium erfolgreich abgeschlossen. Trotz ungünstiger Umstände ist die Loslösung aus dem Herkunftsmilieu immer auch mit Trauer verbunden. Zudem hat sie sich in ihrem psychischen Überlebenskampf sich selbst gegenüber wenig Raum für Mitgefühl zugestanden. Die Klientin berichtet – nach ihrem Erleben meiner Trauer gefragt –, dass es sie etwas näher an eigene emotionale Prozesse gebracht habe. Sie wisse darum, dass Trauer das angemessene

Gefühl sei, traute es sich aber nicht zu, sich dieser zu überlassen. Gemeinsam zu weinen, mag den Unterschied gemacht haben, da die Einsamkeit für einen Moment aufgehoben war. Sich Traurigkeit zuzugestehen, hat in der Nachschau des Coaching-Prozesses der Klientin Spielräume des Handelns ermöglicht.

12 Fazit

Es wird deutlich, welche Rolle das Weinen im Coaching einnehmen kann und welche Chancen eine Beschäftigung damit verspricht. Tränen sind keineswegs eine „lästige“ Nebensache beim Besprechen wichtiger Themen. Im Gegenteil: Im Weinen liegt ein Potenzial für den Coachingprozess (vorausgesetzt, die Coach weiß es zu nutzen). Dabei ist Weinen nicht gleich Weinen: Tränen können sich hinsichtlich des Anlasses, des Ausdrucks und der Funktion unterscheiden und damit auch unterschiedliche Reaktionsweisen darauf erfordern. Im besten Fall gelingt es der Coach, sich immer wieder neu auf Tränen im Coaching einzulassen und nachzuspüren, was diese ausdrücken und welcher Umgang damit für die Klient:in in der jeweiligen Situation am hilfreichsten ist.

Benecke (2009) postuliert, dass das Weinen durch die Aktualität und Spürbarkeit des unmittelbaren Schmerzes zu einer „Lösung der damit verbundenen Spannung“ (ebd., S. 124) führe und dadurch die Funktion einer Integration übernehme. Egal ob das Weinen durch Wut, Trauer oder Glück ausgelöst wurde – es findet sich stets ein Bezug zu schmerzhaften Gefühlen, deren Erleben (verstärkt durch die Tränen) erst zu einer Auflösung und damit Integration führen kann. Auch die erhöhte Prolaktin-Konzentration, die in emotionalen Tränen festgestellt werden kann, gibt Hinweis auf deren Funktionalität (Frey und Langseth 1985). Prolaktin wird in Reaktion auf Stress ausgeschüttet und induziert Gefühle von Ruhe, Wohlbefinden und Trost (Huron 2011). Man könnte im übertragenen Sinne postulieren, dass das Hormon den psychischen Schmerz lindert (ebd.). Oder in Heinrich Heines Worten; „und Weinen ist ein süßer Balsam“ – so schließt sich unser Kreis.

Es gibt kein Patentrezept für den Umgang mit Weinen im Coaching. Genauso wie jede Klient:in sich hinsichtlich ihrer Persönlichkeit und ihren Bedürfnissen unterscheidet, muss auch jede Coach für sich einen stimmigen Stil im Umgang mit Emotionen finden. Dennoch kann ganz klar und unabhängig von jeglichen Unterschieden Eines empfohlen werden: Der Klient:in sollte jederzeit das Gefühl vermittelt werden, dass ihre Tränen in der Coachingpraxis fließen dürfen. In diesem Zusammenhang kann der berühmte Taschentuchspender aus unserer etwas humoristischen Eingangsfrage also durchaus eine bestimmte Haltung transportieren und als Einladung verstanden werden: „Hier sind Sie sicher, hier bekommen Ihre Emotionen Raum, egal wie schwierig diese sein mögen.“ Uns bleibt deshalb nur zu sagen: Keine Angst vor Tränen – seien es die eigenen oder die der Coachingpartner:innen!

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Benecke, C. (2009). Lachen, um nicht zu weinen... *Psychotherapeut*, 54(2), 120–129.
- Blume-Marcovici, A. C., Stolberg, R. A., & Khademi, M. (2013). Do therapists cry in therapy? The role of experience and other factors in therapists' tears. *Psychotherapy*, 50(2), 224–234.
- Bylsma, L. M., Gračanin, A., & Vingerhoets, A. J. J. M. (2020). A clinical practice review of crying research. *Psychotherapy*, 58(1), 133–149.
- Fatzer, G. (1996). *Organisationsentwicklung und Supervision. Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen*. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- Filipp, S. H., & Ayman, P. (2018). *Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Frey, W. H., & Langseth, M. (1985). *Crying: the mystery of tears*. Minneapolis: Winston.
- Frijda, N. H. (2012). Foreword. In A. J. J. M. Vingerhoets & R. R. Cornelius (Hrsg.), *Adult crying: a biopsychosocial approach* (S. XIII–XVII). Hove: Brunner-Routledge.
- Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2015). The working alliance in coaching. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 177–197.
- Gračanin, A., Bylsma, L. M., & Vingerhoets, A. J. J. M. (2018). Why only humans shed emotional tears. *Human Nature*, 29(2), 104–133.
- Gutjahr, F., & Benecke, C. (2022). *Crying in psychotherapy: a mixed-methods approach to forms of emotional crying and therapeutic interventions around it*. (Im Druck).
- Hasson, O. (2009). Emotional tears as biological signals. *Evolutionary Psychology*, 7(3), 363–370.
- Haubl, R. (2018). *Emotionen bei der Arbeit: Reflexionshilfen für Beratende*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Heine, H. (1986). Gedichte. 1853 und 1854. Ruhelechend. In R. Francke & H. Brandt (Hrsg.), *Heinrich Heine Werke, Briefwechsel, Lebenszeugnisse* (Bd. 3, S. 159). Berlin: Akademie-Verlag.
- Huron, D. (2011). Why is sad music pleasurable? A possible role for prolactin. *Musicae Scientiae*, 15(2), 146–158.
- Kast, V. (1982). *Trauern. Phasen und Chancen des psychischen Prozesses*. Stuttgart: Kreuz.
- Kraft, H. (2013). Die sieben Todsünden: Ohne Wollust keine Lust. *Deutsches Ärzteblatt*, 12, 530.
- Kübler-Ross, E. (1977). *Interviews mit Sterbenden*. Stuttgart: Kreuz.
- Lutz, T. (2000). *Tränen vergießen: Über die Kunst zu weinen*. Hamburg: Europa.
- Möller, H. (2006). Dynamiken von Organisationen in Veränderungsprozesse. In J. Rieforth (Hrsg.), *Triadisches Verstehen in sozialen Systemen: Gestaltung komplexer Wirklichkeiten* (S. 187–199). Heidelberg: Carl Auer.
- Möller, H., & Giernalczyk, T. (2021). New Leadership – Führen in agilen Unternehmen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 29, 51–66.
- Petzold, H. G. (1993). Die Krisen der Helfer. In U. Schnyder & J. D. Sauvart (Hrsg.), *Krisenintervention in der Psychiatrie* (S. 157–196). Bern: Huber.
- Schermully, C., Schermuly-Haupt, M.-L., Schölmerich, F., & Rauterberg, H. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie ... – Negative Effekte von Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 58(1), 17–33.
- Schreyögg, A. (2012). *Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung*. Frankfurt/M.: Campus.
- Schreyögg, A. (2021). Coaching. <https://www.schreyoegg.de/content/view/21/33/>. Zugegriffen: 26. Okt. 2021.

- Söntgen, B., & Spiekermann, G. (Hrsg.). (2008). *Tränen*. München: Wilhelm Fink.
- 't Lam, C., Vingerhoets, A. J. J. M., & Bylsma, L. (2018). Tears in therapy: a pilot study about experiences and perceptions of therapist and client crying. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 20(2), 199–219.
- Vingerhoets, A. J. J. M. (2013). *Why only humans weep: unravelling the mysteries of tears*. Oxford: Oxford University Press.
- Vingerhoets, A. J. J. M., & Bylsma, L. M. (2016). The riddle of human emotional crying: a challenge for emotion researchers. *Emotion Review*, 8(3), 207–217.



Fabienne Gutjahr ist Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben (LfbA) am Fachgebiet Theorie und Methodik der Beratung, Institut für Psychologie der Universität Kassel. Außerdem promoviert sie im Bereich Klinische Psychologie und Psychotherapie zum Thema „Weinen in der Psychotherapie“.



Prof. Dr. Heidi Möller Dipl.-Psych., Psychoanalytikerin, Lehrtherapeutin für Tiefenpsychologie und Gestalttherapie, Lehrsupervisorin, Organisationsberaterin und Coach, Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, Institut für Psychologie. Wissenschaftliche Leiterin des postgradualen Masterstudiengangs Coaching, Organisationsberatung, Supervision (COS).