

Beryth Hardt

„Ganz einfach: Ein Coaching ist ein Coaching.

Eine Veränderung für dich und andere.“



©Birgit Martens

Abschlussarbeit zum „Systemischen Coach“ bei InKonstellation in Köln.

Inhaltsverzeichnis

„Ein Coaching ist ein Coaching. Eine Veränderung für dich und für andere.“

Einleitung	3
1.1. Definition Coaching nach RADATZ und WEHRLE	3
1.2. Kontaktaufnahme von Coachee zu Coach nach BANNINK	4
Hauptteil	
2. Ein Coaching ist ein Coaching	5
2.1. Auftragsklärung und Zielsetzung eines Coachings nach RADATZ	5
2.1.1. Ein Coachingprozess und seine Methoden	6
2.1.2. DE SHAZER und seine „Wunderfrage“	7
2.1.3. STORCH und ihre „Zwangsbeglückung“, WEHRLE und sein „aktives Zuhören“	8
2.1.4. SCHULZ VON THUN und sein „Inneres Team“	9
Fazit	
3. Abschlussbemerkungen der Verfasserin	11
4. Bildnachweis/Literaturhinweise	12

Einleitung

Zur Erlangung des Zertifikats zum Systemischen Coach möchte ich meine Abschlussarbeit mit dem Titel „Ein Coaching ist ein Coaching. Eine Veränderung für dich und für andere“ auf die Definition des Begriffes Coaching und den verschiedenen Methoden mehrerer Coachingsettings fokussieren. Dabei möchte ich als Verfasserin ein mehrmaliges Online-Coaching anhand Auftrags- und Zielsetzung mitsamt von Zitaten vorstellen. In diesem Zusammenhang werden Coaching-Methoden wie die Ressourcensonne, das Innere Team und die Wunderfrage vorgestellt und beschrieben wie sie im Online-Coaching angewendet wurden.

1.1. Definition Coaching nach Sonja RADATZ und Martin WEHRLE

Persönlich und vor allem in beruflicher Hinsicht ist die innere Haltung die Grundlage für die Coachingarbeit. Für mich bedeutet das Coachen eine achtsame Beziehung mit sich Selbst und dem Coachee zu haben. Wenn ich als Coach eine positive, respektvolle und empathische Haltung aufbaue, wird die Arbeit mit den vielen zahlreichen Coachingmethoden fruchtbar. Für mich persönlich ist es entscheidend, dass das Coaching nicht nur dafür genutzt wird, dass der Coachee wieder „funktioniert“ und bestimmte Ziele erreicht. Ich möchte auch, dass der Coachee, mit dem ich arbeite, in Kontakt mit sich selbst kommt. Er möge sich und sein Verhalten besser verstehen bzw. nachvollziehen können. Seine eigenen Potenziale erkennen und weiterentwickeln, darin möchte ich als Coach unterstützend beteiligt sein: Durch meine Haltung, meinen Auftrag vom Coachee und dessen Zielerarbeitung. Diese Beschreibung entspricht meiner persönlichen Definition von Coaching. Eine wissenschaftliche Definition vom systemischem Coaching wird von RADATZ wie folgt beschrieben: *“...die maßgeschneiderte Problemlösung im Spannungsdreieck zwischen Beruf, Organisation und Privatleben oder in einem dieser drei Bereiche – eine Problemlösungsmethode, in welcher der Coach für die passenden Fragen, hilfreichen Zusammenfassungen und die Einhaltung des Ablaufs verantwortlich ist, und der Coachee eigenständige Lösungen für seine Situation – für seine anstehenden Fragestellungen – findet.“* (Sonja Radatz, 2023, S. 85). Sowohl mit meinem persönlichen

als auch mit meinem wissenschaftlichen Fokus hatte ich zunächst per Whats-App-Messenger und anschließend online Kontakt per Teams mit meinem Coachee. WEHRLE spiegelt meine zusammenfassende Haltung: *„Was das Fundament für ein Haus ist, ist der Einstieg für ein Coaching: eine Grundlage, die alles Weitere trägt. Die Beziehung zum Klienten herstellen, die Spielregeln vereinbaren, den Auftrag klären – der erste Termin ist ein Schlüsseltermin.“* (Martin Wehrle, 2012, S. 9).

1.2. Kontaktaufnahme von Coachee zu Coach nach Frederike Bannink

Zunächst nahm der Coachee per Whats-App-Messenger Kontakt zu mir als Coach auf. Eine zielgerichtete Anfrage bezüglich meiner beruflichen Tätigkeit als systemischer Coach erfolgte und wir vereinbarten einen Online-Termin. Schon während der schriftlichen und dann telefonischen Kontaktaufnahme ist der Coach mit dem Coachee in einen Rapport gegangen. Damit wird eine qualitätsbezogene Kommunikation und eine aufkeimende berufliche Beziehung beschrieben. Die gute Beziehung, die hier in der Kommunikation entsteht, wird in der Psychologie Rapport genannt. Eine vertrauensvolle und von wechselseitiger empathischer Aufmerksamkeit miteinander getragene Beziehung, eben ein guter Kontakt zwischen zwei Menschen (Frederike Bannink, 2015, S. 51 f.) Als Coach stellte ich die Merkmale meines Coachings vor: Zielorientiert spezifische und realistische Ziele erreichen. Weiterhin wird der Prozess individuell auf die Bedürfnisse des Coachees abgestimmt. Zusätzlich wird von einer tragfähigen beruflichen Beziehung zwischen Coach und Klient ausgegangen. Dieses ist entscheidend für den Erfolg seines Coachings. Abschließend wurde erwähnt, dass der Coach seine Fähigkeiten von ihm als Coachee unterstützt. Somit kann er als Coachee neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten entwickeln (Radatz, 2023, S. 129). Im Gespräch sagte der Coachee, dass es sein erster Kontakt mit einem Coach ist und er neugierig auf den Prozess ist. Der Coachee stellte sich als Akademiker mittleren Alters vor.

Hauptteil

2. Ein Coaching ist ein Coaching

Gern möchte ich einen Einblick in das Coaching und deren Herangehensweise geben, wobei nur Auszüge und nicht die gesamten Coachingeinheiten dargelegt werden. Es ist ein Ausdruck von Respekt vor der Privatsphäre des Coachees, der die Freigabe erteilt hat. Er selber ist dankbar für die jeweiligen Coachings und seiner eigenen Veränderung.

Als Coach leitete ich den Coachingprozess mit neutralen Fragen ein, wie „Worum geht es? Was führt Sie denn zu mir? Was wollen wir denn heute besprechen? Oder Weshalb sind Sie hergekommen?“ (Radatz, 2023, S. 123).

Der Coachee stellte wortgewandt und anhand vieler emotionaler Beispiele sein Anliegen vor: Tobias (Anm.: Name, verändert), Vater, von drei jugendlichen Kindern versorgt die Schulpflichtigen kontinuierlich von Freitagmittag bis zum Sonntagabend oder auch bis zum Montagmorgen in seinem Haushalt.

2.1. Auftragsklärung und Zielsetzung eines Coachings nach Sonja RADATZ

Der Coachingprozess ermittelt 1. die Auftragsklärung und 2. die Zielsetzung. Zunächst schilderte der Coachee das aktuelle Thema und eine Problembeschreibung. Daraus kristallisierte sich der Auftrag des Coachees und er nannte seinen Auftrag: Bei einer noch strukturierteren Wochenendsituation besser mit der Herausforderung klarkommen, weniger Konflikte und Stress und damit zumindest eine etwas entspannte Situation im Alltag herstellen. Somit sollte garantiert werden, dass alle Bedürfnisse - auch untereinander – zufriedenstellend gewahrt werden können, auch den Eigenen. Ich fragte konkret, was ich als Coach heute für ihn als Coachee tun und wie ich ihn unterstützen kann. Tobias benannte mehrere Beispiele aus dem Alltag und der allgemeinen beruflichen und persönlichen Lebenssituation. Als Ziel wurde eine noch entspanntere Lebensweise genannt.

Manchmal, so ist es für mich als Coach in Mimik, Gestik und Körperhaltung und durch die Wortwahl zu bemerken, dass der Coachee das genaue Ziel noch nicht definiert hat. Laut RADATZ kann sich in einem Coachingprozess das erstbeste und zweitbeste Ziel herauskristallisieren. Dazu schreibt sie: *„Das erstbeste Ziel eines Kunden ist sein favorisiertes Ziel, dessen Erreichung unter dem völligen Einfluss des Kunden steht“*. Dieses bedeutet, dass der Coachee ein klar formuliertes Ziel hat und ein anderes Verhalten einleiten möchte (Radatz, 2023, S. 132). Für das zweitbeste Ziel stellt RADATZ fest, dass der Kunde bzw. Coachee nach einer Suche von Möglichkeiten ist. Der Wunsch besteht darin, mit Alltagssituationen und den damit verbundenen Menschen besser umzugehen. RADATZ benennt es wie folgt: *„Das zweitbeste Ziel eines Kunden bezieht sich darauf, mit unveränderlichen Situationen oder Menschen erfolgreicher umzugehen und/oder zu erreichen, dass sich diese Menschen/Situationen dadurch ebenfalls verändern“* (Radatz, 2023, S.133).

Für Coachee Tobias ist das zweitbeste Ziel von zentraler Bedeutung, da er sich und dadurch die liebsten Menschen in seiner Lebenssituation verändern kann.

2.1.1. Ein Coachingprozess und seine Methoden

Als Coach leite ich immer wieder den Coachingprozess mit neutralen Fragen ein, wie „Worum geht es? Was führt Sie denn zu mir? Was wollen wir denn heute besprechen? Weshalb sind Sie hergekommen? (Radatz, 2023, S. 123).

Ich frage den Coachee, wie ich ihn heute in seinem ersten Online-Coaching in seiner Veränderung unterstützen kann.

Der Coachee Tobias sagt, dass er seine Fähigkeiten kennt. Konkret formuliert der Coachee den Auftrag und Ziel des ersten Coachings, wenn er sagt: *„Ich möchte meine Fähigkeiten genauer kennen und im Alltag anwenden“*. Einer meiner Grundsätze als Coach ist es, dass jeder Coachee viele Fähigkeiten und somit Ressourcen hat. Ich setze die ressourcenfokussierte Arbeit meist im ersten Coaching ein, da es zum einen den Rapport, also die Bindung zwischen Coach und Coachee fördert

und vor allem, weil es immer Positives zu erzählen gibt. Ich leite die Methode erklärend für den Coachee ein und richte online ein Whiteboard ein. Dabei male ich einen Kreis und male, wie bei einer Sonne Strahlen ran. Mein Coachee zeigt sich neugierig interessiert. Ich frage als Coach: *„Was kannst du richtig gut? Worauf bist du stolz, dass du es kannst? Gibt es etwas, von dem du am Anfang gedacht hast, dass du es nie lernen wirst und inzwischen kannst? Wie sieht deine Freizeitgestaltung am Nachmittag oder am Wochenende aus?“* Mein Coachee Tobias beginnt sofort in Stichworten zu sprechen und zählt freudig beschwingt auf, dass er gerne Zählt. Als Informatiker, der gerne programmiert. Das macht ihm große Freude. Tobias erzählt weiter: *„Kochen, zunächst konnte er das nicht gut. Mittlerweile hat er das sehr gut erlernt.“* Für mich als Coachee ist zu beobachten, wie freudig und beschwingt Tobias erzählt: *„Schwimmen. Er kann gut schwimmen und dann schwimmt er meist eine Stunde lang. Das habe er schon ein paar Wochen nicht mehr gemacht. Wäre eine gute Idee das zu machen (Anm. der Verfasserin: Später wird Schwimmen als Wochenendunternehmung von ihm geplant.)“* Coachee Tobias erwähnt noch weitere Ressourcen, wie „gutes Zuhören“, „Musik hören“ und auch, wenn er nicht tanzt, so mag er auf Konzerte gehen. *„Klassische Musik oder auch Electronic (Anm. der Verfasserin: Später wächst beim Coachee die Idee wieder auf Konzerte zu gehen. Auch mit den jugendlichen Kindern.)“*

Coach Tobias sagt sofort nach der Methode der Ressourcen-Sonne: *„Das hat etwas gebracht.“* Er erzählt, dass er nun viele Anregungen für die Wochenendplanung bekommen hat, zumal sie seinen eigenen Bedürfnissen auch entsprechen.

2.1.2. DE SHAZER und seine „Wunderfrage“

Gern schließe ich nach der Methode der Ressourcen die Wunderfrage nach DE SHAZER an (De Shazer, 2011, S. 76ff). Die Wunderfrage ist für mich als Coach eine sehr gute Möglichkeit den Coachee in das Land seiner eigenen Möglichkeiten zu schicken. Es ist schön als Coach, wenn es verschiedene Varianten gibt, um die Wunderfrage spontan einzusetzen. Die Wunderfrage: Sie macht – in der Vorstellung – alles möglich. Ich stimme den Coachee Tobias auf die Wunderfrage ein und

sage (Wehrle, 2012, S. 174-177.): *„Du schläfst abends ein und über Nacht passiert ein Wunder. Das Thema, deine Fähigkeiten genauer zu kennen ist schon gelöst und das Ziel, dass du es im Alltag anwenden wolltest, ist schon erreicht. Einfach so, wie ein Wunder. Woran wirst du am Morgen als erstes erkennen, dass ein Wunder passiert ist? Was ist anders? Was nimmst du wahr? Was ist jetzt möglich? Und woran bemerken es die anderen noch?“* Tobias erzählt mit wenigen Worten, dass er morgens mit Ideen und Plänen für das Wochenende aufwachen wird. Für ihn hat sich verändert, dass er mit einem geordneten Gefühl aufwacht und sich einen strukturierten Plan machen möchte.

2.1.3. STORCH und ihre „Zwangsbeglückung“ & WEHRLE und sein „aktives Zuhören“

Im zweiten Coaching-Termin wurde zunächst das bereits vergangene Wochenende und deren Umsetzung besprochen. Auf die Frage vom Coach: *„Wie war es für dich?“* antwortete Tobias: *„Es war gut, dass ich ein „Ja“ (Anm.: für eine Unternehmung) bekam.“* Als Coach bekam ich den Eindruck, dass der Coachee auf einer guten Sachebene über die gewünschte veränderte strukturierte Wochenendsituation sprechen kann (Maja Storch, 2010, S. 11). Eine emotionale Gefühlsäußerung über das Glück der Zustimmung wurde nicht geäußert. STORCH benutzt in ihrem Buch jeweils den Vergleich zwischen „Würmlis“. Die Autorin benennt diesen Umstand, dass ein Mensch erst dann glücklich ist, wenn der andere glücklich ist, von einer Zwangsbeglückung (Maja Storch, 2010, S. 77). STORCH sagt zu der Zwangsbeglückung, dass das Wohlbefinden ihres „Würmlis“ vom Wohlbefinden eines anderen „Würmlis“ abhängig ist. STORCH benennt ein Beispiel: *„Ich kann mich nur entspannen, wenn es meiner Familie gut geht (Storch, 2010, S.78).* Als Coach habe ich Tobias gefragt: *„Was hast du gefühlt und wenn ja, was?“* Tobias zeigt in seiner Mimik ein schmunzelndes Lächeln und schaut mit seinen Augen etwas nach oben. Er überlegt. Als Coach nutze ich die Methode des aktiven Zuhörens nun als aktives Schweigen (Martin Wehrle, 2010, S. 56f.). Für WEHRLE bedeutet das Wörtchen „aktiv“ beim Zuhören, dass es am Coach liegt, dass der Empfang des Inhaltes bestätigt wird und die Richtigkeit überprüft werden kann. Dabei gibt es für WEHRLE drei Schwierigkeitsgrade des aktiven Zuhörens: 1. Der Inhalt kann wörtlich wiederholt werden oder 2. Der Inhalt kann in

eigenen Worten wiederholt werden oder 3. Der Inhalt und ein zusätzliches Gefühl kann in eigenen Worten wiederholt werden (Martin Wehrle, 2010, S. 57).

Tobias schaut mich an und das schmunzelnde Lächeln hat sich eine neutrale Mimik verändert. Ich schaue Tobias ebenfalls mit neutraler Mimik an und schweige aktiv, indem ich ruhig atme und als Coach geduldig abwarte. Tobias sagt mit kräftiger Stimme: „*Verbundenheit. Ich habe Verbundenheit gespürt, zusammen durch die Regale marschieren, mehr als Desinteresse, Fragen gestellt*“. Seine Mimik ist ruhig lächelnd und er erscheint erleichtert zu sein und sagt es auch. Tobias erzählt, dass wir beim letzten Mal über die Anregungen für Hausaufgaben gesprochen hatten (Fredrike Bannink, 2006, S. 119) und er dieses nutzte. Seinem Aufgabenziel eines strukturierten Wochenendes wollte er im Alltag umsetzen, was er auch tat. Er sei zufrieden und bemerke eine Handlungsveränderung. Tobias sagte auch, dass die Frage nach den Gefühlen etwas in ihm gelöst habe. Als Coach fragte ich ihn, ob zwischen dem ersten und zweiten Coachingtermin eine Veränderung eingetreten ist? DE SHAZER (1988) spricht von dem lösungsfokussierten „Entscheidungsbaum“. Darin fragt er, ob zwischen den Terminen eine Besserung eingetreten ist (Fredrike Bannink, 2006, S. 39). Als Coach habe ich Tobias in einem geschlossenen Fragestil gefragt: *“Ist eine Veränderung eingetreten?”* Ich wollte damit bewirken, dass Tobias sich eindeutig verbal äußert und dieses auch ausspricht. Der Coachee antwortete: *„Ja“*.

Als Coach fragte ich ihn, was ich in dem heutigen Coaching für ihn tun kann. Tobias sagte, dass er eigentlich eine andere Alltagssituation in diesem Coaching beleuchten wollte, jedoch nun eine freudige Emotion gespürt hat. Wir ermittelten in dem kurzen Gespräch - für das heutige Online-Coaching - eine neue Auftragsklärung und Zielsetzung. Tobias wollte eine anstehende schulische Entscheidung seiner Tochter beleuchten und als Ziel sein damit verbundenes Verhalten verändern.

2.1.4. SCHULZ VON THUN und sein „Inneres Team“

Das Innere Team ist ein Persönlichkeitsmodell, welches von Friedemann SCHULZ VON THUN entwickelt wurde. Mittlerweile ist diese Methode weltweit anerkannt und wird im Bereich der Beratung und des Coachings angewandt. Jeder Mensch trägt ein Inneres Team mit sich. Er spricht

und bespricht seine Thematiken und Probleme mit seinem eigenen Inneren Team. Jede Stimme hat eine Berechtigung (Schulz von Thun. Reinbek bei Hamburg, 2022). Besonders bei wechselseitig erlebten Entscheidungssituationen wird das Innere Team seine Bedeutung entfalten. Die Ambivalenz steht im beständigen Austausch mit den vielen Stimmen. Ein spürbarer oder hörbarer oder sichtbarer Anteil im Inneren sagt zum Beispiel: *„Ruhe dich aus, während der andere Anteil sagt, dass es nun weiter geht und das eine Aktivität nun ansteht.“* Für SCHULZ VON THUN sind die Inneren Anteile jeweils die eigenen Teammitglieder (Schulz von Thun. Reinbek bei Hamburg, 2022).

Als Coach bevorzuge ich das Innere Team sehr, da es für jede Frage im Alltag genutzt werden kann. Weiterhin kann der Coachee diese Methode selber noch nachlesen und diese ebenfalls für sich – bei guter Anwendung – nutzen. Vielfach unterstütze ich als ausgebildeter Kinder- und Jugendcoach auch die Minderjährigen mit dem Inneren Team, um alltägliche Schul- oder Freizeitfragen zu klären. Dabei kann es sich um Fragen wie *„soll ich einen neuen Freizeitsport beginnen oder meinen Führerschein machen“* gehen. Sowohl die negativen wie auch die positiven inneren Stimmen haben eine Relevanz und werden gehört. Das Positive soll dabei immer hervorgerufen werden und bestärkend auf den Auftrag und die Zielsetzung einwirken.

Mit Coachee Tobias habe ich ebenfalls das Whiteboard für das Innere Team im dritten Online-Coaching eröffnet. Sein Auftrag lautet: *„Ich möchte eine Rolle in der Schulbildung meiner Tochter spielen“*. Sein Ziel lautet: *„Ich möchte mein Handeln stärken.“* Tobias ist ein äußerst kognitiv intelligenter Mensch mit einer großen Empathie für seine Familie und Umwelt. Er sagt, dass er viele Handlungsmöglichkeiten bezüglich seiner Rolle als verantwortungsvoller Vater kennt. Als Coach stelle ich ihm mit kurzen Worten die Methode des Inneren Teams vor. Laut dem Coach kann sich Tobias gut auf Methoden einstimmen, wenn auch eine anerkannte Theorie für ihn nachweisbar ist. Auf dem Laptop eröffne ich ein Whiteboard, zeichne ein Gesicht und einen Oberkörper auf. Aktuell wird die Frage für die Inneren Anteile geschrieben: *„Welche Rolle spiele ich bei der Schulbildung meiner Tochter?“* Schnell füllt sich das Whiteboard mit Anteilen wie einer Überschrift und dann einem Ausspruch des Inneren Anteils: *„Der Überzeugte – Ich bin in der Lage zu unterstützen“*, *„Der*

Aufgebende – Da halte ich mich raus“ oder „Der Kämpfende – Das lasse ich mir nicht bieten“. Der Coachee sagt, dass er gutes warmes Empfinden hat, dass er alle seine Inneren Anteile sagen und aufschreiben kann. Innerhalb des Coachings wird abschließend geklärt, was er nun für die Durchführung bezüglich seiner Rolle in der Schulbildung seiner Tochter benötigt. Tobias sagt: *„Selbstbewusstsein, Mut und in Kontakt treten.“* Er gibt selber die weiterführenden Ideen und nun wird aufgeschrieben, was Tobias braucht bzw. machen wird: Lehrergespräch anberaumen und sich die Fragen überlegen. Das Innere Team hat Tobias sehr dynamisch angenommen und ist die Methode für seine Auftrags- und Zielsetzung. Der Coachee ist sehr zufrieden, mit sich und seinem Ordnen der Gedanken und Gefühlen. Selbstverständlich kann noch eine Abfrage, inwiefern sich eine Veränderung – auf einer Skala von 0 bis 10 – eingestellt hat, vorgenommen werden.

Fazit

3. Abschlussbemerkungen der Verfasserin

Als Coach ist für mich jedes Coaching ein Coaching - Eine Veränderung für dich und dann auch für andere. Für mich als ausführender Coach, als systemischer Coach, ist jede Begegnung mit einem Coachee aus dem Kinder-, Jugendlichen- oder Erwachsenenbereich immer besonders. Natürlich ist ein Coaching auch immer eine neue Aufgabe, jemanden in seinem Wunsch der Veränderung zu unterstützen. Unterstützend sind die vielen zahlreichen Methoden wie dem Inneren Team, den zirkulären Fragen, der TimeLine und der Wunderfrage. Jedes Coaching ist anders, denn jeder Coach ist anders. Jeder hat seine Fähigkeiten, sprich Ressourcen und ist anders sozialisiert. Ein bisheriger Erfolg und eine Veränderung ist immer eingetreten und manchmal auch in eine Richtung, die „eigentlich“ nicht vorgesehen war. So ist das Leben und davon lebt auch das Coaching. Es ist ein Erlebnis und Abenteuer. Für sich und auch für andere Menschen, die eine Veränderung der Gefühle wünschen. Für mich als Kinder- und Jugendcoach und nun bald auch als systemischer Coach gilt: *„Ganz einfach: Ein Coaching ist ein Coaching. Eine Veränderung für dich und auch für andere.“*

4. Bildnachweis/Literaturhinweise

Bildnachweis

Meine liebe Freundin und Künstlerin Birgit Martens schenkte mir zu meinem Geburtstag das schöne Bild „Frauen am Strand“. Es entstand während einer Freundinnen-Reise dieser wunderbaren Wegbegleiterinnen in meinem Leben. Hürth bei Köln, 2019.

Literaturhinweise

Fredrike Bannink. Lösungsfokussierte Fragen – Handbuch für die lösungsfokussierte Gesprächsführung, aus dem Niederländischen übersetzt von Waltraud Heitzer-Gores (3rd edition 2013), Amsterdam de Netherlands, Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, 2006.

Beryth Hardt. Ich steh' an deiner Seite – Als Verfahrensbeistand bei Familiensachen/-angelegenheiten vor Gericht, Selbst-Verlag, Köln, 2017.

Steve De Shazer, Yvonne Dolan. Mehr als ein Wunder – Lösungsfokussierte Kurztherapie heute, Carls-Auer Verlag, Heidelberg, 2. Auflage 2011.

Sonja Radatz. Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten, Wolfersdorf, Österreich, literatur-vsm, 11. unveränderte Auflage 2023.

Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden: 1, Störungen und Klärungen, Allgemeine Psychologie der Kommunikation, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 1981, 60. Ausgabe September 2022.

Stefanie Stahl. Das Kind in dir muss Heimat finden – In drei Schritten zum starken Ich, Das Arbeitsbuch, Kailash, München, 18. Auflage, 2017.

Maja Storch. Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt, Bern, Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, 1. Auflage 2010.

Martin Wehrle. Die 100 besten Coaching-Übungen – Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten, Bonn, managerSeminare Verlags GmbH, 5. Auflage 2012.