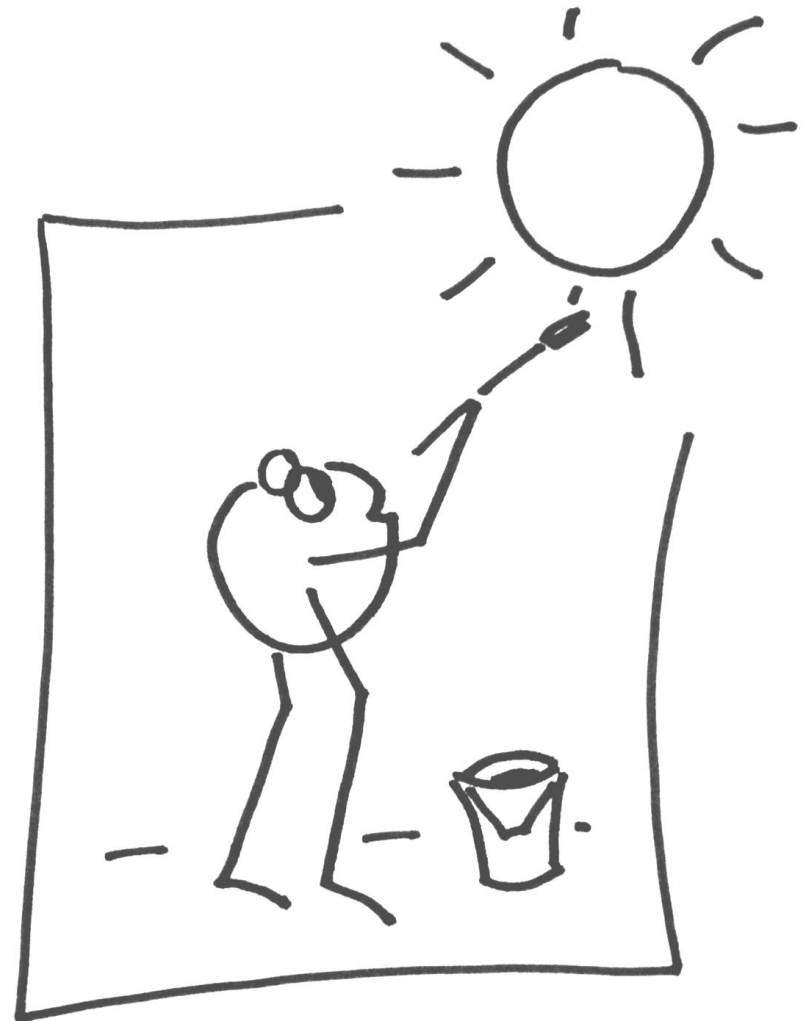


Coaching-Booklet

Bärbel Röpke-Stieghorst

Lust auf Zukunft

Bielefeld, 2011



Mein Weg zum Coaching

Als ich begann mich selbständig zu machen, wollte ich Menschen Knowhow, Motivation und Unterstützung für ihre persönliche Lebensplanung bieten. Mich motivierte meine eigene Begeisterung für entdeckte und genutzte Methoden und Möglichkeiten.

Denn trotz Konfirmation, Ausbildung zur Laborantin, am Abend erworbenem Abitur, Studium, Praxiserfahrungen als Lehramtsanwärterin, nebenberufliche Teamerin in Jugendseminaren, Familiengründung, Mutterschaft, Mithilfe in der Druckerei meines damaligen Ehemannes hatte ich nirgendwo BEWUSST das WIE eines gelingenden Lebens gelernt.

WIE genau funktioniert es, mit sich, seinem Leben klar zu kommen? Den persönlichen Spannungen und Zweifeln, Partnerschaftskonflikten, der Jonglage als junge Frau zwischen Verführerin, Ehefrau, karrierewilliger, politisch denkender und auch gleichzeitig liebevoller Mutter, der Ablösung von der Herkunftsfamilie und noch vielem mehr? Also füllte ich Tagebuch um Tagebuch mit meinen persönlichen Gedanken und den stets wiederkehrenden Fragen: Was genau ist richtig??? Wie soll ich mich entscheiden? Wo ist mein Weg? Und – vor allem, was will ich? Stundenlange Telefongespräche und abendliche Treffs mit den Freundinnen kreisten um Partnerschaft, Beruf und Balanceakt des Lebens.

Aber all diese Gespräche drehten sich bewusst um das WAS! Den Inhalt. Selbstverständlich auch um Gefühle und Weltanschauungen. Doch ich entdeckte erst spät, das es einen Unterschied macht, sich mit dem WIE

persönlichen Erlebens zu beschäftigen. WIE genau gehe ich mit mir, meinen Erfahrungen um, WIE setze ich mich in Beziehung zu Geschehenem, Menschen, Entscheidungen? WIE genau nutze ich meine Möglichkeiten? WIE genau gestalte ich Gespräche? WIE genau denke ich über mich und die Welt und das große Ganze?

Es war eine Erlösung nach 35 Jahren Leben zu diesem Aspekt menschlicher Weisheit zu gelangen. Insbesondere die Beschäftigung mit dem Neurolinguistischen Programmieren (NLP) öffnete mir Türen zu völlig neuen Erkenntnissen. Ich hatte Zugang zur STRUKTUR meines subjektiven Erlebens und entdeckte das GEWUSST WIE im Umgang mit mir und meinem Leben. Allmählich konnte ich Beziehungen bewusster gestalten. Ich entdeckte Handwerkszeug für ein gelingendes und glückliches Leben. Mein Sohn erkannte freudig an, dass es bei uns anders, leichter und konstruktiver lief als in anderen Familien. Wow! Und genau das wollte ich weitergeben!

So begann ich selbst, NLP zu vermitteln und Menschen zu begleiten. Ich nannte diese Art der Arbeit „Kreative Prozessbegleitung“, zu einer Zeit als Coaching als Dienstleistung noch nicht sehr verbreitet war für jedermann und jedefrau. Das war Mitte der 90er Jahre, endlich gewann ich Abstand von der problemfokussierten „Denke“ meiner Generationenkultur.

Die Menschen in meinen Einzelberatungen und Seminaren zeigten ähnliche Begeisterung und Freude an dem gewonnenen Wissen wie ich. Optimistisch auf die Spielmöglichkeiten des Lebens zu schauen, rief mehr Neugierige auf den Plan. Wert-

schätzend mit sich und Anderen umzugehen, die Chancen in Stolpersteinen und Krisen zu sehen, verbreitete ein hoffnungsfrohes und positives Klima und formierte sich als konstruktive Weltsicht am Horizont.

Mein Konzept der Kreativen Prozessbegleitung ermöglichte den Menschen, angeregt durch die eingesetzten Methoden, selbst auf neue Ideen und Erkenntnisse zu kommen. Alle Sinne wurden genutzt, um sich das eigene Modell der Welt zu vergegenwärtigen und ggf. zu erweitern. Ich als Begleiterin erklärte mich verantwortlich für das Miteinander, die Atmosphäre, den Prozess.

Jede Beratung stellte im Grunde einen individuellen Lernprozess dar, in dem KundInnen sich mit persönlichen Themen beschäftigten, neue Perspektiven hinzufügten und Gefühle transformierten. Wichtig war und ist mir stets, dass Ratsuchende in einen positiven, optimistisch konstruktiven Zustand gelangen und Ideen entfalten für ihre nächsten Schritte.

Heutzutage (ab 2008) ist diese Art der optimistisch konstruktiven Haltung deutlicher Allgemeingut geworden als noch zu Beginn der 90er Jahre. Das triviale Beispiel des halbvollen oder halbleeren Glas Wassers geistert durch viele Erläuterungen. Trotzdem ist dem Gros der Menschen NICHT bewusst, auf welche Art und Weise sie mit sich, den Mitmenschen und Geschehnissen umgehen.

Wie kann man heraushören, auf welche Art jemand wahrnimmt, denkt und handelt? Und durch welche Fragestellungen könnte man Mitmenschen dazu gewinnen, ihre Denk- und Empfindungsweise zu überprüfen und ggf. zu erweitern?

Dort, wo die Aufmerksamkeit ist, ist die Energie.

Beschäftige dich mit Problemen, und du hast Probleme. Beschäftige dich mit Lösungen, und du findest Lösungen.



Für mich selbst war es vor mehr als 20 Jahren eine bedeutsame Entscheidung, (nicht staatlich gesponsert, sondern selbst finanziert) nebenberuflich Weiterbildungen zu besuchen. Zu Beginn wollte ich einfach fit werden für meine beruflichen Gespräche und Beratungen. Damals ahnte ich noch nicht, dass dies keine einmalige Maßnahme war zwecks Erreichen eines Zertifikates, sondern mein **LEBENSKONZEPT** wurde. Dieses Lebenskonzept ließ und lässt mich in immer wieder in neue Kontexte und Konzepte schnuppern. Lernen geschieht dabei (fast) nebenbei, wenn ich ausprobiere und das Erfahrene und Gehörte auf meine aktuellen Projekte, Ziele oder Arbeitsbereiche übertrage. Diese Erkenntnis fließt in die didaktische Konzeption der Veranstaltungen von Lust auf Zukunft. Ich kann von mir sagen, ich liebe es zu lernen – möglichst lebenslang!

Wenn ich heute mein Selbstverständnis versuche zu formulieren, so ist aus vielen Erfahrungen eine innere Haltung gewachsen, die über Methoden oder spezielle Schulen hinaus geht. Immer wieder entdecke ich Themenstränge und -gebiete, mit denen ich meine Ansichten vernetze. Ab und an entwickeln sich eigene Begriffe oder bringen aufgeschnappte Thesen mein Wissen in eine weiterführende Ordnung.

Mich trägt im Coaching - aber auch in meiner Fortbildungsarbeit oder den Unternehmensbegleitungen - die Begeisterung dafür, Menschen zu ihren Möglichkeiten zu begleiten. Dabei sollen möglichst wenig „Belehrungen“ stattfinden, sondern vielmehr die „inneren Kräfte der Menschen“ geweckt werden. Austausch und Lernen dürfen Freude bringen. So gedacht und gehandelt,

verbreitet sich konstruktive und positive Energie im Leben der Menschen und ihren Organisationen. Und das ist mein Ansinnen.

Lebenslanges Lernen bedeutet für mich persönlich - nicht nur in meiner professionellen Rolle als Trainerin oder Coach – immer wieder meine augenblickliche Landkarte über Veränderung und Entwicklung zu überprüfen. Lebenslanges Lernen geschieht in jedem Augenblick und ist ein natürlicher Prozess. „Blaue Flecke“ hier und da gehören dazu genauso wie Momente der Verunsicherung. Aber dann fügen sich Erkenntnisbilder wieder zusammen und sind für die nächste Wegstrecke hilfreich – bis zur nächsten Ernüchterung. Und das ist gut so.

Vielen Dank an dieser Stelle den vielen Menschen, welche meine bzw. unsere Seminare und Fortbildungen besucht haben oder welche ich in Coachingprozessen begleiten durfte. U.a. dank dieses Vertrauens in meine Arbeit durfte ich mich und mein heutiges Verständnis von Coaching und Fortbildung weiterentwickeln.

Coaching, Beratung, Therapie

Coaching, ein Begriff, welcher der Sportwelt entliehen wurde, wird zur Zeit in der Literatur als persönlicher Begleitungsprozess verstanden, der in erster Linie im Arbeitskontext stattfindet. Dabei sollten die Kriterien wie **Begegnung auf Augenhöhe** (Der Coachingkunde ist Experte für sein Leben), **Diskretion** (keine Weitergabe an Dritte), **Freiwilligkeit** (bezogen auf die Entscheidung zum Coaching) und **Ergebnisoffenheit** (Coach übernimmt keine Führungsaufgaben) eingehalten werden.

Einige Vertreter der Coaching-Landschaft wollen Coaching verstehen als Begleitungsprozess, der in erster Linie High Potentials und Führungskräften vorbehalten ist. Coaching sollte kompetenz- und **zielorientiert** ausgerichtet sein und übernimmt keine kurative, heilende Funktion.

Wie aus diesen Formulierungen zu erkennen ist, greifen aktuelle Erklärungsansätze des Coachingbegriffes auf Zielgruppeneingrenzung, Themenfokussierung oder Art der Qualität des Coachingsprozesses zurück. Die Eingrenzungsversuche sind m.E. als Anliegen zu werten, sich im Beratungsmarkt platzieren zu wollen. Dies ist durchaus legitim.

Trotz vieler Definitionsversuchen verstehe ich die Grenzen zwischen unterschiedlichen Beratungsdienstleistungen (z.B. Supervision, Coaching, systemische Beratung, Therapie) als fließend.

Vielmehr ist die Wahl der Bezeichnung an sich schon eine Intervention. Die Wortwahl Familientherapie signalisiert womöglich dass etwas nicht in Ordnung ist mit der Familie und heilend und korrigierend eingegriffen werden sollte. Nennt man diese Unterstützung Elterncoaching, ruft es folgende Assoziationen hervor: Wir können dazu lernen!

Ähnlich hat auch Supervision einen bestimmten Ruf und ist – je nach Kontext – erwünscht oder nicht. Vielleicht schaut Supervision, ursprünglich als fachliche Anleitung gedacht, aus Expertensicht auf das, was fehlt oder nicht gut ist. Doch auch in diesem Kontext findet Umdenken statt.

Coaching assoziiert – da ursprünglich vom Sport kommend – Gesundheit, Leistung, Weiterentwicklung, Handwerks-

Jedes Erleben ist
Aufmerksamkeits-
fokussierung!

Jedes Stolpern
hält eine Menge
an neuen
Möglichkeiten
bereit

Coaching
geschieht auf
Augenhöhe,
versteht sich als
diskret, freiwillig,
ergebnisoffen
und zukunfts-
orientiert

Der Begriff
„Coaching“
ist an sich
schon eine
Intervention.



zeug. Ein guter Coach hält seine Mannschaft zusammen und begleitet zu großen Zielen. Und er tritt in den Hintergrund, weckt die Kräfte im Einzelnen zugunsten des Ganzen, durch Jogi Löw oder Sylvia Neid bundesweit veranschaulichen.

Bei Lust auf Zukunft verstehen wir Coaching als **Haltung, Dienstleistung und Personalbegleitungsansatz**.

Mit **Coaching als Haltung** meine ich, dass Coaching Raum, Beziehung und Aufmerksamkeit bietet für individuelles Lernen. Im gemeinsamen Prozess wird persönliches Erleben bewusst gemacht, erweitert und neue Bewertungs- und Handlungsmöglichkeiten hinzu gefügt.

Dabei begleitet der Coach als Fragender und Impulsgeber und lädt durch seine Interventionen ein, einmal anders über die persönliche Situation nachzudenken.

Einfache Fragen regen Coachingkunden (Coachee) an, sich sozusagen von außen zu betrachten und Muster, Wechselwirkungen sowie Strategien wahrzunehmen und zu verstehen. Einmal bewusst geworden, bieten diese Beobachtungen Erweiterungsmöglichkeiten.

Coaching als Haltung fördert menschliche Begegnung und ist für kommunikative Profis eigentlich ein Muss. Im Umgang mit Kindern, PartnerInnen, Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden, Trainees, Mitarbeitern und Kolleginnen, Kunden, Patienten, Nachbarn und Gästen ...

Coaching als Dienstleistung beschreibt, dass „jedermann und jedefrau“ (und nicht nur „High Potentials“) sich diesen Dienst leisten darf, um aus unangenehmen Situationen heraus zu finden, persönliche Ziele

anzustreben oder fordernde Ambivalenzen aufzulösen.

Lieber konstruktive und qualifizierte Hilfe holen, z.B. wenn ein neuer Job sehr fordert, als im Problem zu versinken oder Träume weg zu wischen. Das familiäre und freundschaftliche Umfeld ist z.B. beim Stellenwechsel oder der Geschäftsgründung auf Dauer überfordert als Unterstützung. Manchmal bremsen die Menschen der Umgebung sogar eher als dass sie ermuntern!

Coaches besitzen auf Grund ihrer beruflichen Hintergründe und Erfahrungen individuelles Fachwissen (Feldkompetenz). Sie können sowohl Lernprozesse anstoßen als auch mit fachlicher Beratung unterstützen, nicht jedes Rad muss neu erfunden werden.

Gute Coaches verfügen zusätzlich über reflektierte Lebenserfahrung und professionelle emotionale Kompetenz. Regelmäßige Besuche beim Coach bieten Verbindlichkeit und Unterstützung für das formulierte Ziel. So gesehen kombiniert ein Coach Fachwissen mit Coachingkompetenz und leitet an zur Selbsthilfe.

Coaching als Personalbegleitungsansatz bezieht sich in der Definition auf die Auswahl üblicher Weiterbildungsinstrumente im Bereich der Personalentwicklung. Anstatt die Mitarbeiter in Schulungen „belehren“ zu lassen, bietet Coaching, ähnlich wie ein gutes Training, individuelles und bedarfsorientiertes Lernen an Hand von aktuellen Fragestellungen der Praxis. So kann der Mitarbeiter zeitnah sein Handeln reflektieren. Gerhard Schröder meinte einmal, Bundeskanzler kann man nicht vorbereitend lernen, das wird man mit dem Tagesgeschäft.

Coaching on the Job, bei dem der Coachee bei seiner Arbeit begleitet wird, ist für das Hineinwachsen in berufliche Rollen und Aufgaben eine ideale Form persönlicher Begleitung. Wertschätzende, respektvolle und konstruktive Atmosphäre hilft dabei. Für diese zu sorgen, ist Aufgabe des Coaches. Feedback für Führungskräfte, z.B. bei der Einarbeitung von Mitarbeitern macht deutlich, wo das persönliche Entwicklungsziel des Vorgesetzten liegen kann im Bereich der Mitarbeiterführung.

Motivationen für Coaching

Die Entscheidung für einen Coachingprozess wächst aus der konstruktiven Haltung des Coaching-Kunden: Allein komme ich hier an dieser Stelle mit meinem Wissen, meiner Erfahrung und meinen Handlungen nicht weiter. Ich leiste mir Unterstützung, die mich weiter bringt (und nicht stigmatisiert!).

Auch wenn sich die Gründe für die Wahl eines Coachings in problem- und zielmotiviert unterscheiden lassen, liegen in der Regel Ambivalenzen, Unsicherheiten und/oder Unkenntnisse vor.

Gerade wenn eine Entscheidung für Neuausrichtung z.B. noch auf wackeligen Füßen steht, ist das soziale Umfeld oft nicht die wirklich wirksame Unterstützung, da es in den meisten Fällen eher bremsend als ermöglichend wirkt.

Folgende beispielhafte Coaching-Anlässe veranschaulichen Beweggründe für ein Coaching:

- **Herausforderungen meistern wollen**
- Neu in der Führungsverantwortung –



- Führung, wie geht das?
- Aufgestiegen im Job – wie organisiere ich mich und bewältige die neuen Aufgaben?
- Wie komme ich mit dem Stress klar?
- Kündigung – wie gehe ich damit um?
- Neue berufliche Orientierung – wohin, wie, was?
- Bewerbung – wie bereite ich mich vor?
- Qualitätssicherung
- **Orientierung gewinnen**
 - Es ist okay, wo ich bin, aber gibt es noch etwas anderes? Beruflich, privat?
 - Was steckt noch in mir, welches Potenzial?
 - Ich befinde mich im Teufelskreis: Arbeit, Wohnen, Partnerschaft – nichts ist erfreulich! Wo fange ich an?
 - Ziele erreichen
 - Bedarf von fachlichem Input, z.B. bei Existenzgründung
 - Commitment und Verbindlichkeit durch feste Coaching-Termine
 - Projektplanung und -begleitung
 - Ich mache mich selbständig – wie gehe ich vor? Was mache ich mit meinen Ängsten?
- **Persönlichkeit entfalten**
 - Zeit, Raum und Aufmerksamkeit für begleitete Reflexion
 - Erkenntnisgewinn
 - Persönliche Entwicklungs- und Reifungsziele erreichen
 - Feed-back erwünscht - Rückmeldung unbewusster Denk- und Handlungsmuster
 - Stressresistenz stärken
- **Know-how entwickeln, z.B. ...**

- interkulturelle Kompetenz
- Etikette
- Gesprächsführung, Körpersprache
- Selbstorganisation
- Zeitmanagement
- PC-Coaching
- **Vorbereitung für**
 - öffentliche Auftritte, z.B. Reden, TV-Auftritte, Interviews
 - Bewerbungen, Prüfungen
 - Konfliktgespräche
 - Verhandlungen

Je nach Coachingziel ist es wichtig, sich nach den beruflichen Hintergründen, Erfahrungen, Lebenswegen und Fachgebieten der Coaches zu erkundigen.

Erfahrene Coaches wissen auch, dass es unglaublich ist, auf allen Gebieten top zu sein. Daher ist es für den Coachingkunden ein Qualitätsgewinn, wenn der Coach mit einem Netzwerk kooperiert und ggf. an Partner verweist.

Phasen der Veränderung

Manchmal werden Veränderungsprozesse simpel wie folgt skizziert: Du bist hier, da willst du hin, welche Ressourcen, Unterstützung brauchst du? Wie kann es gehen Schritt für Schritt? Umsetzen, Dranbleiben, Erfolge feiern!

Ist + Ressourcen = gewünschter Zielzustand

Okay, im Prinzip ist nichts dagegen zu sagen, und wir Menschen gehen in vielen Situationen auch so vor – doch manchmal klappt es eben nicht.

In diesen Fällen zeigen sich die Ausgangsbedingungen eben nicht ideal sondern ganz menschlich vielleicht so:

Unzufriedenheit + Unklarheit = Grübeln + negative Energie
 oder
Überforderung + Isolation = Stress + Selbstzweifel
 oder
Sehnsüchte + fehlende Unterstützung = Einrichten + Unglücklichsein
 oder
Problemdenken + fehlender Glaube an sich selbst = negative Endlosschleife
 oder
Wunsch nach Neuausrichtung + Zögern = Stehenbleiben
 oder ...

Dann stecken wir irgendwo fest, glauben nicht daran, dass wir unsere Vorhaben überhaupt erreichen dürfen oder sind so schrecklich hin und her gerissen. Schließlich bedeutet jede Veränderung auch eine Veränderung des Gesamtsystems! Was werden die Freunde sagen, die Partnerin, der Partner? Kann ich noch an meinem aktuellen Platz im Leben bleiben? Wie wird es dort sein, wo ich hin möchte? Weiß ich eigentlich schon genug? Laufe ich mir nur fort oder ist es ein wirkliches Anliegen? Schaffe ich es überhaupt und wäre nicht der berühmte Spatz in der Hand die bessere Wahl? Welchen „Preis“ wäre ich eigentlich bereit zu zahlen?

Und während man so fest hängt, vergeht die Zeit, der Alltag fordert und man erkennt manchmal allein nicht die Folgerichtigkeit des persönlichen Lebensweges. Allein schon deshalb ist es hilfreich, bewusst Bilanz zu ziehen.

Gute Ratgeberbücher helfen, Seminare zum Thema ebenfalls, oder die Entscheidung

What is success?

He has achieved success who has lived well, laughed often, and loved much;

who has enjoyed the trust of pure women, the respect of intelligent men and the love of little children;

who has filled his niche and accomplished his task;

who has never lacked appreciation of Earth's beauty or failed to express it;

...



für einen persönlichen Coachingprozess. Coaching geht meines Erachtens an dieser Stelle über Therapie hinaus.

Therapie als Hilfesystem, vorgesehen vom und finanziert über das Gesundheitssystem, hat zur Aufgabe, die Arbeits- und Handlungsfähigkeit eines Menschen wieder herzustellen, also den Patienten von einem „wackeligen“ in einen psychisch und physisch gesunden Zustand zu begleiten. Coaching setzt ggf. VOR dem Zusammenbruch an und kann helfen, sowohl Überforderung und Burnout zu vermeiden. Oder auch Kunden zu neuen Ufern zu geleiten, das persönliche Potenzial zu entdecken und mit fachlicher Expertise zu erweitern.

Persönliche Veränderung verläuft in unterschiedlichen Phasen und fordert den Beteiligten sowohl auf der psychischen als auch emotionalen und tatkräftigen Ebene. Nicht nur das persönliche Arrangement gerät durcheinander. Vielleicht vergleichbar mit dem Bild eines tanzenden Paares. Ändert ein Tanzpartner die Schrittfolge, dann stolpert der Mittänzer, bleibt dieser bei dem ursprünglichen Rhythmus. Veränderungen im Umfeld drängen neue „Tanzstile“ auf, z.B. durch einen Führungswechsel im Unternehmen oder eine Fusion. Damit verbundene Verwirrung und der sich hinzu gesellende Stress drängen in Richtung Umdenken und Neuausrichten. Daher heißt es bei angestrebten Veränderungen, den „Preis“ zu bedenken und sicherzustellen, dass das persönliche Umfeld mitkommen kann. Bzw. es ist sicher zu stellen, dass Menschen, denen Veränderung zugemutet wird, diese auch mit ihren Kräften und Lebensbedingungen bewältigt bekommen. Veränderungen zu meistern

bedeutet, Denken, Handeln und Fühlen neu aufeinander einzustimmen.

Schauen wir einmal auf mögliche **Phasen individueller Veränderungsprozesse:**

1. Ich habe kein Problem – alles ist okay!

Vielleicht ist die Notwendigkeit zur Veränderung noch nicht sicht- bzw. spürbar bzw. wird ignoriert. „Alles okay!“ und doch passt irgendetwas nicht.

2. Ein Problem hat mich im Griff – die anderen sind die Ursache für das Problem!

Meine Kollegin, meine Chefin, die Behörde ist schuld! Mir wird übel mitgespielt, ich kann nichts machen. Ich bin wütend, enttäuscht und aufgebracht!

3. Hat das Problem etwas mit mir zu tun? Und wenn ja, was?

Wieso haben nicht alle meine Kollegen Schwierigkeiten mit der Vorstandscrew? Hat das doch was mit mir zu tun? Was gibt es zu entdecken?

4. Ich kann ja mal über Veränderungen nachdenken, doch ich bin noch nicht bereit, etwas anders zu machen!

Wenn ICH persönlich etwas ändern könnte und wollte, was wäre das denn? Wie würde sich dadurch das Leben ändern? Wie könnte es gehen? Wäre ich dann hier noch am richtigen Platze? Wie würde sich mein Leben entwickeln?

5. Einverstanden, ich widme mich meinem Thema

und sortiere. Was ist das Muster? Woran werde ich erkennen, dass das Problem weg ist?

6. Nun habe ich Orientierung und Ziele! Ich mach etwas anders, Schritt für Schritt!

Aus den alten Mustern aus zu steigen, geht und ist doch nicht so einfach. Es braucht Zeit und Übung. Aber mein Ziel zieht mich an! Es geht um konstruktive Entwicklung.

7. Achterbahnfahrt habe ich nicht gewollt! Warum dieses Hin und Her?

Manchmal geht es hin und her, die neue Ausrichtung sitzt noch nicht so fest. In bestimmten Momenten „vergesse“ ich wohin ich will, was ich gelernt habe oder wie alt ich bin.

8. Langsam wird es besser, aber bleib noch ein wenig bei mir!

Begleitung bietet moralische Unterstützung und Erinnerung, damit ich meine veränderte Lebensweise etc. richtig tief und unbewusst in mir verankere. Der Besuch beim Coach ist ein Ort der Erinnerung und Stärkung.

9. Hey, das Leben ist schön, ich komme mit den Herausforderungen bestens klar und bin glücklich!

Neue Ziele zeigen sich eventuell schon am Horizont ... und auch neue persönliche Reifungsaufgaben warten sicherlich.

Selbstredend verlaufen Veränderungsprozesse nicht linear und gleichförmig, Phasen werden übersprungen, verändert, gleiten schnell vorbei oder dehnen sich endlos. Doch – gelingende Veränderung braucht Zeit, Erfolge und Feed-back. Coaching unterstützt dabei.

Innere Festigkeit entwickeln

Obwohl die Aussage schon einen langen Bart hat, soll sie doch hier erwähnt werden: Das 21. Jahrhundert zeigt, nichts ist so kontinuierlich, wie der Wandel. Wissenszuwachs, technologische Entwicklungs-

...

who has left the world better than he found it, whether an improved poppy, a perfect poem, or a rescued soul;

who has always looked for the best in others and given them the best he had;

whose life was an inspiration;

whose memory a benediction.

*Elisabeth-Anne „Bessie“ Anderson
Stanley
im Jahr 1904*



schübe, Auflösen von Grenzen, Wechselwirkungen vieler Art addieren sich und fordern oftmals schnelle und vor allem neue Lösungen. Wer auf alte Muster zurückgreift, kann ggf. dabei auf der Strecke bleiben.

Der Hirnphysiologe Gerald Hüther spricht davon, dass die traditionelle Gesellschaft mit den verlässlichen Strukturen, Regeln und Abläufen längst der fluiden Gesellschaft gewichen ist. Das bedeutet, die Dinge sind in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Bildung, Ökologie, Wissenschaft und Alltag im Fluss und können nicht festgeschrieben werden. Wissen hat eine Halbwertszeit von wenigen Jahren. Was Hänschen lernt, hilft Hans eventuell nicht mehr. Lehrende machen kenntlich, dass sie den augenblicklichen Stand der Dinge mitteilen (wenn überhaupt, wenn man hier und da hinter die Kulissen schaut!), aber ob das morgen noch gilt ...

Dort, wo die äußere verlässliche Stütze und Orientierung weg bricht, muss neue innere Festigkeit entstehen. Für Weiterbildungner, Hirnphysiologen, Psychologen und anderen Menschenhelfern liegt es auf der Hand, dass **innere Lern-, Problemlöse- und Selbstorganisationskompetenzen** dem Menschen helfen.

Coaching kann an dieser Stelle EINE Möglichkeit sein, bei individuellen Problemstellungen in einer sich wandelnden Umgebung diese Kompetenzen gezielt und nachhaltig zu entwickeln.

Da das menschliche Gehirn nach aktuellem Forschungsstand als ein „soziales Organ“ angesehen wird, welches aus sozialen Beziehungserfahrungen lernt, braucht der Mensch nachgewiesenermaßen menschliche Begegnung und Vertrauen, um sich ent-

wickeln zu können. Vertrauen darin, ...

- dass man selbst etwas kann,
- dass sich die Dinge zum Positiven entwickeln
- und dass Menschen da sind, die auffangen und unterstützen.

Eine vertrauensvolle Coachingbeziehung bietet dies und unterstützt, besonders in Zeiten und Umgebungen der Verunsicherung.

Das Prozessmodell Coaching

Die Coaching-Literatur bietet viele praktikable Tools für die Coaching-Praxis, Konzepte für die Gestaltung von Coaching-Sitzungen, Phasenmodelle über Veränderungsprozesse, Grundsätzliches zum strategischen Vorgehen ... doch wie jonglieren Coaches diese Fülle des Coaching-Know-hows? Und vor allem, wie kann das vielschichtige Prozedere erfolgreichen Coachings eine überschaubare und vermittelbare Struktur erhalten, ohne das eine triviale Aufzählung das Papier ziert?

Aus dem Wunsch, ein lehr- und lernbares Konzept für die Gestaltung von Einzelcoachings zu entwickeln, habe ich das **Prozessmodell Coaching** 2004 entwickelt, nicht nur für werdende Coaches. Gleichzeitig bietet es dem interessierten Laien ein Vorstellung von einer Coachingsitzung.

Das **Prozessmodell Coaching** baut sich nachvollziehbar in 7 Phasen auf. Den einzelnen Phasen ist jeweils ein etwas versetzter Wahrnehmungsfokus zugeordnet. Es lohnt sich z.B. schon während der Begrüßung die Sinne offen zu halten und Informationen über das – versteckte – Thema des Coachees

zu sammeln. So schematisiert in nachvollziehbare Phasen, das ist die Idee, erkennen, entwickeln und verfeinern werdende Coaches ihr persönliches Handwerkszeug.

Das **Prozessmodell Coaching** verträgt sich mit verschiedenen methodischen Schulen, auch wenn das Modell eng verbunden ist mit ressourcen- und lösungsfokussierten Konzepten.

Die Phasen des Prozessmodells Coaching im Überblick

Phase 1: Begrüßen und erste Informationen sammeln!

Fokus: Art der Begrüßung, der Sprache, die ersten Schritte und Handlungen, Auftreten, erster Eindruck

Phase 2: Kontaktaufbau

Fokus: Beziehungsdynamiken

Phase 3: Grundsätzliches Anliegen erfragen

Fokus: Status Quo (Einschränkungen) des Modells der Welt, Schlüsselwörter

Phase 4: Ziel für die heutige Sitzung

Fokus: Modell der Welt, Ressourcen und Bewältigungen, Schlüsselwörter

Phase 5: Angebote für die Sitzung

Fokus: Emotionale Beteiligung – Verblüffung? Neugier? Ressourcenzustand? Beteiligung?

Phase 6: Lernerfahrung kreieren

Fokus: Ressourcenzustand? Handlungsfähigkeit?

Phase 7: Rückblick, Einpacken und Ausblick

Fokus: Meta-Perspektive, (un)bewusste Kompetenzen insbesondere Coping-Fähigkeiten, Handlungsschritte

Was Hänschen lernt, hilft Hans schon lange nicht mehr ...

Wenn ein Tänzer die Schrittfolge ändert, dann ist auch der Partner gefordert

Vertrauen ist die Basis jeglichen Lernens:
Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, die positive Entwicklung der Dinge und das soziale Umfeld



Phase 1: Begrüßen und erste Informationen sammeln!

Beispiel:

Der Coachee betritt den Raum, ist erst klar auf Sie fokussiert und richtet dann schnell die Aufmerksamkeit auf die Umgebung. Ihnen fällt auf, dass Ihr Coachee eine leicht verwundene Körperachse zeigt. Im Nebensatz kommt der Hinweis, der Coachee hätte schon immer Schwierigkeiten mit Entscheidungen gehabt.

Das genannte Thema ist, unter Zeitdruck eine wichtige Entscheidung fällen zu müssen, wofür Unterstützung gewünscht wird.

Vielleicht spüren Sie als Coach Zeit- und Leistungsdruck. Springen Sie all zu eng auf das genannte Thema auf, hier und jetzt eine Entscheidung zu konkretisieren, bleiben Sie eventuell zu eng im Modell der Welt des Coachees. Interessant wäre hier, weitere Informationen zu sammeln darüber, welche Überzeugungen Ihr Coachee über Entscheidungen besitzt.

Vielleicht haben Sie schon im Vorfeld mit Ihrem Coachee telefoniert oder aber z.B. vom Vorgesetzten Informationen erhalten – „vergessen“ Sie diese Informationen und begrüßen Sie Ihren Coachee mit einer respektvollen, wertschätzenden und wachen Haltung des Wahrnehmens!

Fokus:

Wie betritt er oder sie den Raum? Wie begrüßen sie sich? Was fällt Ihnen auf an Körperhaltung und Bewegung, Gestik und Mimik? Was an Outfit, Ausstrahlung und

Vitalität? Wo bleibt die Aufmerksamkeit hängen? Welche Assoziationen haben Sie? (Achtung: Interpretationen!!! Nur registrieren!!)? Welche Gefühle werden wachgerufen?

Vorgehen:

- Zentrieren Sie sich. Leeren Sie Ihren Geist und wecken Sie Ihre Sinne. Stellen Sie sich auf Ihren Gast ein.
- Unterscheiden Sie Wahrnehmung von Interpretation und registrieren Sie die Wirkung des Coachees auf sich selbst.

Nutzen dieser Phase:

Oftmals zeigt sich in der ersten Begegnung das „versteckte“ Thema! Nutzen Sie die ersten Sekunden durch wache Wahrnehmung!

Phase 2: Kontaktaufbau

Beachten Sie das Einmaleins gelingender Prozessbegleitung: Bauen Sie eine tragfähige Beziehung auf. Bedenken Sie, Coaching ist ggf. eine ungewohnte Situation für den Coachee, Sie werden als Experte gesehen und sind als Prozessbegleiter verantwortlich für die Bildung eines vertrauensvollen Klimas.

Fokus

Tragfähige Beziehung

Vorgehen

- Lassen Sie den Coachee einen angenehmen Platz auswählen.
- Wärmen Sie die Betriebstemperatur an mit Smalltalk über „sichere“ Themen.
- Klären Sie den Rahmen (Zeiten, Arbeitsweise, Miteinander).

Nutzen dieser Phase

Gehen Sie in Vorleistung für eine gelingende Coaching-Beziehung und erfassen

Sie die Beziehungsdynamiken. Dabei bieten Sie Klarheit und Aufmerksamkeit.

Wichtig: Jeder Coachee besitzt die Freiheit zu überprüfen, ob jetzt und hier Coaching erwünscht ist und ob Sie als BegleiterIn in Frage kommen!

Phase 3: Grundsätzliches Anliegen erfragen

Beispiel:

Der Coachee arbeitet seit einiger Zeit mit seiner Fachqualifikation in der beruflichen Weiterbildung, eigentlich sein Traumjob. Nun erscheint die berufliche Wahl ihn zu erdrücken, er ist völlig überfordert und steckt im Teufelskreis von Stress und Anstrengung. Worte und Gesten verweisen auf den typisch engen Blick, den mentalen Fokus auf das Problem, die Wahl der Mehrarbeit als Problemlöser. Als grundsätzliches Anliegen nennt der Coachee, eine Entscheidung treffen zu müssen, ob er den Job hinwerfen soll oder nicht.

Ausgeblendet erscheinen hier z.B. der Überblick, der Fokus auf sich selbst, aber auch auf andere als Unterstützer für den Prozess. Übrigens war der Schlüssel zur Bewältigung in diesem Fall letztendlich dadurch gegeben, dass der Coachee eine elegantere Form der Planung seiner Aufgaben mit Hilfe eines Big Pictures entwickeln konnte und sich Unterstützung durch den Vorgesetzten einholte.

In dieser Phase erfassen Sie die Motivation für das Coaching. Folgen die Coachees dem Rat von Vorgesetzten oder



Partnern oder kommen sie aus eigenen Stücken? Welches Problem drückt, wofür sucht der Coachee Unterstützung oder existieren schon klare Ziele, für deren Realisierung Ihre Begleitung gewünscht ist?

Fokus:

Achten Sie auf Schlüsselworte, die mögliche Hinweise über das Modell der Welt des Coachees geben.

Sammeln Sie Informationen zum Status Quo (Einschränkungen) des Modells der Welt: In welchem Kontext existiert das Problem, der Unterstützungswunsch? Worin könnte die Einschränkung eventuell bestehen? Wie denkt der Coachee über sein Anliegen, welche Perspektiven sind möglicher Weise ausgeblendet? Steckt Ihr Coachee eher im Problem oder hat er/sie Zugang zur Lösungsenergie?

Vorgehen:

- Stellen Sie einfache Fragen: Wie kann ich Ihnen helfen? Was führt Sie zu mir?
- Klären Sie: Was wird dadurch anders, wenn das Anliegen bearbeitet ist?
- Haken Sie nach: Woran erkennen Sie, dass unsere Zusammenarbeit hilfreich für Sie ist?
- Erkundigen Sie sich nach bisherigen Lösungsversuchen: Was haben Sie bisher getan, um Ihr Problem zu lösen?

Nutzen dieser Phase:

Gestalten Sie einen ersten Entwurf über die Motivationslage und das Modell der Welt Ihres Coachees. Dieser Entwurf ist Ihre Hypothese und bietet Ansatzpunkte für das Angebot neuer Perspektiven an den Coachee.

Phase 4: Ziel für die heutige Sitzung

Beispiel:

Der Coachee hat zu Beginn seine emotionale Verwirrung bezüglich einer anstehenden beruflichen Veränderung geschildert. Es scheinen sich unüberwindliche Berge aufzutun, welche auf den ersten Blick nach Bearbeitung schreien. Auf die Frage, was denn heute hier passieren soll, damit der Coachee davon spricht, dass diese Stunde ein Gewinn sei, äußert der Coachee, er möchte einfach erst einmal wieder zur Ruhe und zu einem klaren Kopf finden.

Geben Sie ruhig das Zepter ab und erkundigen Sie sich bei dem Coachee, was hier und heute eine hilfreiche Unterstützung wäre. Berücksichtigen Sie, dass der Coachee Fachkraft bezüglich Inhalt sowie Art und Weise des persönlichen Prozesses ist. Ermöglichen Sie dem Coachee die Erfahrung, kompetent für sich selbst sorgen zu können.

Fokus:

Sie erfassen Ressourcen und Bewältigungskompetenzen Ihres Coachees und merken sich diese in Ihrem mentalen Speicher (oder notieren diese): Welche Stärken im Umgang mit Schwierigkeiten hören Sie heraus? Welche Ressourcen entdecken Sie? Wann trat das Problem ggf. nicht auf?

Vorgehen:

- Fragen Sie nach: Woran würden Sie am Ende der Stunde erkennen, dass unsere Zusammenarbeit für Sie hilfreich war?
- Erkundigen Sie sich: Wenn Sie heute nach unseren Zusammentreffen den

Raum verlassen, was wird Sie wissen lassen, dass es lohnenswert war, hier zu sein?

Nutzen dieser Phase:

Sie gestalten den Begleitungsprozess klar und transparent. Sie erklären den Arbeitsauftrag für die Sitzung. So stärken Sie Ihren Kunden in seiner Verantwortlichkeit für sich selbst und vermeiden Überforderung.

Phase 5 Angebote für die Sitzung

Beispiel:

Der Coachee wünscht sich mehr Klarheit für die berufliche Zukunft. Die Sitzung wäre erfolgreich, wenn der Coachee sich weniger trübsinnig fühlen würde. Der Coachee zeigt in erster Linie während der Sitzung eine Orientierung auf Probleme und Grenzen. Der Coach bietet Interventionen zum Thema Klarheit an, welche die interne Wahrnehmung in Richtung Lösung und Möglichkeiten richtet. Angebot: „Um zu beginnen mehr Klarheit für Ihren Beruf zu entwickeln, könnten wir z.B. eine Zeitreise in die Zukunft machen oder überprüfen, woran Sie Klarheit erkennen würden oder herausfinden, wie Sie es bisher gemacht haben, ‚klar zu sein‘. Was glauben Sie, wäre hilfreich für Sie?“

Das Ziel der Sitzung ist vom Coachee formuliert worden, Sie sind nun zuständig für den Prozess dorthin. Manche Ziele sind eng mit einer speziellen Methode verbunden, andere lassen unterschiedliche Spielarten des Vorgehens zu. Basierend auf



Ihrem methodischen Repertoire, entstehen in Ihnen mehrere Ideen für unterschiedsbildende Coachinginterventionen (Phase 6). Machen Sie sich damit transparent.

Fokus:

Achten Sie auf die emotionale Beteiligung des Coachees. Wirkt er oder sie verblüfft, neugierig, beteiligt oder unbeteiligt? Verschreckt, erfreut, ressourcestark?

Vorgehen:

- Sie haben in den Phasen 1 - 4 unterschiedliche Informationen gesammelt, Anliegen Ihres Coachees herausgearbeitet und eine Idee über ausgeprägte Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster entwickelt.
- In Korrespondenz zu den geäußerten Zielen und Anliegen bieten Sie Interventionen an, welche zum einen das angestrebte Ziel spiegeln, zum anderen das Modell der Welt erweitern und innerhalb des Settings zu bewältigen sind.
- Falls Ihr Kunde unbeteiligt wirkt oder verschreckt, machen Sie Ihre Beobachtung transparent: Ist es wirklich hilfreich, so vorzugehen?

Nutzen:

Durch die gegebene Wahl erklären Sie den Coachee zum Experten seiner selbst. Sie fördern Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl Ihres Kunden.

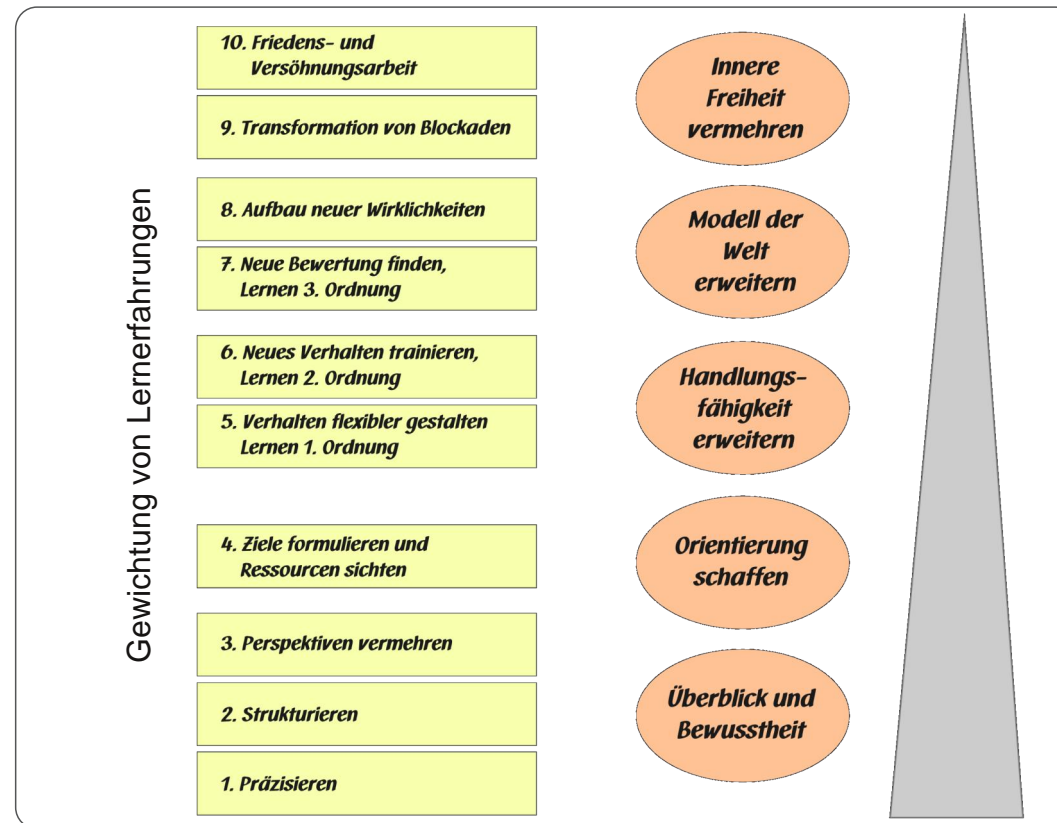
Wichtig: Jede persönliche Wirklichkeit ist subjektiv. Es geht nicht darum, das Modell der Welt des Coachees als gut oder weniger gut zu bewerten, sondern darum, neue Perspektiven anzubieten. So hat der Coachee die Möglichkeit, sein Modell der Welt zu überprüfen und ggf. zu erweitern.

Phase 6: Lernerfahrung kreieren

Für den Anspruch, eine vermittelbare Struktur zu entwickeln, habe ich mögliche Ebenen von Coachinginterventionen in eine Reihenfolge gebracht. Diese Reihenfolge findet ihre Basis in vermuteter Nachhaltigkeit und Tiefe der Lernerfahrungen für den Coachee selbst:

Ein grundlegendes menschliches Bedürfnis ist es, **Überblick und Bewusstheit** für Muster, Strukturen und Zusammenhänge zu gewinnen. Eine weiterführende Qualität

bieten Lernerfahrungen, welche **Orientierung** schaffen, also eine Richtung aufzeigen. Die leichtere Bewältigung beruflichen (und auch privaten) Alltages aber auch elegantere Annäherung an gesetzte Ziele rücken näher durch **erweiterte Handlungsmöglichkeiten**. Eine neue Bewertung der Dinge und der eigenen Person (**Modell der Welt erweitern**) ermöglicht in der Regel erst einen wirklichen Schritt in neue Kontexte. Die **innere Freiheit** des Coachees zu vermehren, ist der umfassendste Schritt und wird oftmals über Transformation von Blockaden und Versöhnungsarbeit möglich.



Fokus:

Selbstverständlich sind Sie hierbei nah am Coachee, erfassen den emotionalen Zustand. Nur im guten Zustand fallen neue Lösungen ein – achten Sie darauf, dass der Coachee im Kontakt mit seinen Ressourcen bleibt.

Vorgehen

- Vergewissern Sie sich – durch konkrete Nachfrage – ob es hilfreich ist, so zu arbeiten.
- Schöpfen Sie aus Ihrem methodischen Fundus.
- Wählen oder entwickeln Sie eine Intervention, die einen Unterschied macht!
- Oft ist weniger (und langsamer) mehr.

Nutzen dieser Phase

Hier sind Sie beim Kernstück nachhaltiger Begleitungsarbeit angelangt. Sie unterstützen den Coachee darin, sich mental neu zu sortieren in Bezug auf Anliegen und Ziel. Der Coachee verschafft sich einen nachhaltigen Impuls, um erweitert wahrzunehmen, neu zu bewerten und auch zufriedenstellender zu handeln.

Wichtig: Halten Sie Kontakt zum Modell der Welt des Coachees und erweitern Sie gleichzeitig den Rahmen des Möglichen!

Phase 7: Rückblick, Einpacken und Ausblick

Die letzte Phase wird dem Wunsch nach Integration und Ausblick gerecht. Bewährt hat sich hier ein Ritual, in dem Coach und Coachee im Raum eine neue Position einnehmen und von dort auf den leeren Sitzplatz des Coaches schauen. So wird physisch die Beobachterposition aufgebaut.

Fokus

Nehmen Sie gemeinsam die Meta-Ebene ein. Achten Sie auf wahrgenommene Eigenschaften und Fertigkeiten. Betonen Sie Hilfreiches. Schaffen Sie Ausblick auf die nahe Zukunft.

Beispiel:

Coach und Coachee haben zusammen die Meta-Ebene eingenommen und packen den Prozess ein. Der Coachee berichtet, dass besonders hilfreich war, die Wunderfrage beantwortet und sich wieder daran erinnert zu haben, dass es darum geht, Lebensfreude zu spüren, auch im beruflichen Alltag. Auch das Erinnern an Ausnahmen im Leben, wann diese Lebensfreude besonders stark ausgeprägt war, hat inspiriert und das Denken und Handeln irgendwie auf einen anderen Weg gelenkt. Der Coach äußert das Kompliment, dass er besonders beeindruckt war von der Intensität des Erlebens und der differenzierten Wahrnehmung des Coachees selbst. Der Coachee nimmt sich vor, kleine Inseln der Lebensfreude in seinen beruflichen Alltag zu integrieren und seinen Mitarbeitern ein Lächeln auf das Gesicht zu zaubern ...

Vorgehen

- Sie nehmen physisch mit dem Coachee eine neue Perspektive im Raum ein und schauen gemeinsam auf den Sitzplatz des Coachees.
- Sie fragen den Coachee: Welche neuen Erkenntnisse sind aufgetaucht? Was war hilfreich?
- Der Coach gibt dem Coachee ein Feedback in Form von Komplimenten: „Was

mich beeindruckt hat . . .“ und meldet besonders beobachtete Stärken und Coping-Fähigkeiten zurück.

- Der Coachee gibt sich aus dieser Position selbst einen Rat. Ebenfalls formuliert er einen nächsten Schritt bzw. eine Konsequenz für sein Handeln im Alltag.

Nutzen dieser Phase

Durch das Einnehmen der physischen Meta-Perspektive schaffen Sie einen nachhaltigen Effekt.

Über die Versprachlichung des Rückblickes sorgen Sie für intellektuelle Integration des Erlebten.

Mit dem Rat an sich selbst übernimmt der Coachee deutlich die Verantwortung für den Prozess und verdichtet aktiv seine Erkenntnis.

Die Erkundung des Hilfreichen gibt dem Coach Feed-back über die Qualität der Zusammenarbeit und Ideen für zukünftige Settings.

Prozessmodell im Überblick

Ich freue mich über Anwendung, inspirierende Kritik und Weiterentwicklung. Die im **Prozessmodell Coaching** erwähnten Phasen und Lernerfahrungen stehen in systemischer Wechselwirkung. Die Zahl der Entscheidungen während eines Coaching-Prozesses ist ungleich größer als hier dargestellt.

Das **Prozessmodell Coaching** bietet einen strategischen Rahmen für die Coaching-Praxis. Um es mit Qualität und Leben zu füllen, bedarf es der umfangreichen sinnlichen, emotionalen, konzeptionellen,



intellektuellen und handwerklichen Fähigkeiten eines professionellen Coaches.

Bleibt abschließend noch anzumerken, dass dem **Prozessmodell Coaching** die **Haltung** zugrunde liegt, **Wahlmöglichkeiten** des Coachees zu **vermehrten**, **Selbstwirksamkeit** zu **stärken**, den **Einklang** des Coachees **mit sich und seinen Werten** zu bewahren bzw. zu festigen und in Richtung eines **ressourcenstarken Zustandes** zu begleiten.

Ich wünsche allen professionellen Kommunikatoren viel Erfolg beim Entwickeln der eigenen „Beratungshandschrift“ und des professionellen Selbstverständnisses. Und ganz sicher ist – jedeR professionelle BeraterIn wirkt auf Grund der biografischen und individuellen Besonderheit – einzigartig. Es wirkt das Ich als Grundintervention.

Allen potenziellen Coaching-Kunden mache ich Mut, sich den Dienst „Coaching“ zu leisten und sich auf zu machen, das persönliche Potenzial zu entdecken, zu stärken und zu nutzen. Es lohnt sich, dem persönlichen Wesenskern näher zu kommen und mit ganzem Herzen und beiden Beinen im Leben zu stehen.

Vielleicht hilft, unterschiedliche Coaches kennen zu lernen und sich dann für die Person zu entscheiden, zu der Bauch und Kopf ja sagen. Alles Gute auf Ihrem Weg!

Bärbel Röpke-Stieghorst

Literaturverzeichnis

Dieses Booklet ist geschrieben aus dem Fundus meiner Gedanken und Erfahrungen. Unterschiedliche Schulen menschlicher Begleitung mischen sich in meinen Gedanken und Herzen. Ich danke allen meinen Lehrerinnen und Lehrern und den unzähligen Autorinnen und Autoren, von deren Ideen, Ansichten und Modellen ich in weit mehr als 20 Jahren habe lernen dürfen. Auch danke ich nochmals meinen Kundinnen und Kunden, die mir ihr Vertrauen entgegen gebracht haben. Unsere gemeinsame Arbeit hat mich inspiriert und mir meine Gelegenheit gegeben, mich weiter entwickeln zu dürfen.

(Aktuelle) Literatur und DVDs, die mich bewegt haben und indirekt mit in diese Schrift geflossen sind, sind:

- Arnold, Rolf und Claudia Gómez Tutor: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Augsburg, 2007
- Bateson, Gregory: Ökologie des Geistes. Frankfurt am Main, 1985
- Furman, Ben: Ich schaffs! Heidelberg, 2007 (2. Auflage)
- Hütther, Gerald: Brainwash, Einführung in die Neurobiologie. DVD, Auditorium Netzwerk, 2006
- Miller, Scott D.; Barry L. Duncan; Mark A. Hubble: Jenseits von Babel. Stuttgart, 2000
- Schmidt, Gunther: Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung.
- Schmidt, Gunther: Die Integration von hypnosystemischen Ansätzen in systemische Konzepte. 8 DVDs, Auditorium Netzwerk, 2002/2003

