

SABINE ROTHENEDER

-

DIPLOMARBEIT/ COACH

2010

**Mein Weg zum Coach - Coaching und dem Abhalten von Seminaren**

# DIPLOMARBEIT/COACH

2010

## Legende

1. Mein Weg zum Coach/Coaching

2. COACHING/SEMINAR

2.1 Verständigung

2.2 Die Unterscheidung audiativer, kinestiver- oder gustavtive Typen

2.3 Intelligente Kommunikation

2.4 Das Kommunikationsziel ist Verständigung

2.5 Die Kommunikationskunst mit N L P

3. Die Zuständigkeit des Coach

4. VENI – AUDIRE ET ORO – VICI !

5. Quellverweise - BÜCHERLISTE

# DIPLOMARBEIT/ COACH

2010

1.

## Mein Weg zum Coach/Coaching

Zunächst kam ich vor etwa 10 Jahren im Zuge meiner Ausbildung zur Versicherungskauffrau mit einem Coach in Berührung.

Im Laufe der Zeit durchlief ich bei diesem Unternehmen einige Seminars-Stufen für Kommunikation und Zeitmanagement.

Eine Sucht: je öfter ich mich mit meinem Coach und Mentor unterhielt, um so mehr begann ich mich für das Coaching zu interessieren.

Erstaunlich etwa was alles man mit der richtigen Fragetechnik erreichen kann!

Gerne hätte ich damals diesen Weg, den Part eines Coach, zum Wohle meiner Kollegen weitergeführt. Leider wurde dies damals aus Gründen zu knapper Budget's abgelehnt.

Jedoch erhielt ich die Möglichkeit mein Wissen und meine Erfahrung in meiner Bezirksstelle an Neueinsteiger weiterzugeben. So konnten diese das neu erlernte optimal vertiefen.

Ich begleitete die Neueinsteiger zu Beginn Ihrer operativen Tätigkeit etwa zu Kundenterminen - um abschließend mit ihnen die Arbeit zu analysieren - und aus dem Ergebnis der Analyse Optimierungspotential zu orten und umzusetzen.

Nach 9 Jahren gab ich meinen Beruf als Versicherungskauffrau aus gesundheitlichen Problemen auf.

Nun hatte ich genug Zeit um über mein weiteres Leben – und die Gestaltung meiner Zukunft nachzudenken!

Bei einem Gespräch mit meinem Mann, ein Werber, Marketeer -  
Unternehmensberater, konnten wir herauskristallisieren dass meine Zukunft  
weiterhin im direkten Kontakt mit den Menschen und der Beratung dieser, liegt.

Der Fokus: „Kommunikation zur Kommunikation“ (!)

Kommunikation: zumal ein primäres Problem der Menschheit!

So soll mein kommunikatives Talent Dritten dabei helfen

Kommunikationstechniken zu optimieren.

Also bereite ich mich auf die Mitwirkung bei Seminaren für Kommunikation und  
Zeitmanagement, zwei meiner ganz spezifischen Themen, vor.

Dies ist mein Zugang zum Seminar „ Persönlichkeitscoach“

Hier und so lernte und erarbeitete ich mir was dies nun eigentlich ist  
„Coaching“?

Beziehungsarbeit!

Wie definiert der Coach die erreichbaren Ziele? Wie steckt sich der Coach  
diese „Ziele“ selbst?

Der Coach wendet sich etwa an Führungskräfte und Personen mit spezieller  
Projektverantwortung. Er sollte die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit in  
schwierigen oder belastenden Arbeitssituationen fördern ...

Jedenfalls möchte ich nach der Diplomprüfung in der Firma meines Mannes  
mitarbeiten und gemeinsam mit ihm Trainings. bzw. Seminare veranstalten.

Durch den Besuch des Seminars „mein Weg zum Coach“ haben sich auch ganz  
neue Perspektiven für mich eröffnet!

So habe ich mich aus diesem Grunde zur Mitarbeit und Teilnahme von  
Seminaren, einer in Gründung befindlicher Hospiz-Bewegung angemeldet!

Ich möchte hier auch mein erlerntes aus der Coaching-Ausbildung einfließen  
lassen.

Diese Ausbildung hat mir jedenfalls neue Wege in meinen Leben eröffnet - und  
gezeigt.

2.

## COACHING / SEMINAR

Da ich meine Trainings, bzw. Seminare hauptsächlich für Menschen aus Klein- und Mittelbetrieben halten möchte, liegt der Schwerpunkt in dafür geeigneter Kommunikation, Zeitmanagement und die optimierte Verwendung der Telefonie.

Dabei helfen mir die drei Qualitäten von Rogers und NLP (Neuro Linguistisches Programmieren).

Coaching ist die lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen, vorwiegend im beruflichen Umfeld, und zur selbst gesteuerten Verbesserung der Wahrnehmung des Erlebens und des Verhaltens.

Der Coach begleitet seinen Klienten bei der Realisierung eines Anliegens oder der Lösung eines Problems. Das Ziel für mich als Coach ist im beruflichen Kontext vor allem die Verbesserung der Lern- und Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Ressourcen des Klienten .

Interessanterweise wird der Begriff „Coaching“ oft im Zusammenhang mit anderen Beratungsformen, wie der Fachberatung, des Trainings von Fähigkeiten und der Schulung verwendet. Korrekt verwendet, zählt diese Art Beratung aber nicht zum Coaching - sondern zum Consulting bzw. Training.

Jedenfalls scheint klar, dass Personen ohne der Kenntnis von entscheidenden Punkten des Coaching, bzw. ohne Wissen hinsichtlich von definierten Abläufen des Coaching - Prozesses, nicht den Beruf des Consultants oder Trainer ausüben sollten.

Ein Sender:

In der Kommunikation gibt es einen Sender, der etwas mitteilen möchte!  
Dieses, das was er von sich gibt, nennen wir ganz allgemein seine Nachricht .

Empfänger:

Dem Empfänger obliegt es nun, dieses „wahr – zunehmen“ und zu  
entschlüsseln. In der Regel stimmen gesendete und empfangene Nachricht  
leidlich überein.

Es hat eine Verständigung stattgefunden!

Dennoch treten häufig Probleme, mit eben dieser Verständigung auf!

## 2.1 Verständigung

Kommunikation ist zugleich eine komplexe und wichtige Fähigkeiten des Menschen. Sie besteht aber, und eben nicht allein, in der Weitergabe von sachbezogener Informationen.

Vielmehr laufen etwa zwei Drittel des Austausches in einem Gespräch über den visuellen oder akustischen Kanal in Form von Gesten, Körperhaltung, Mimik, Betonung oder Sprachmelodie ab.

Wenn man Menschen beim Sprechen genau beobachtet werden bis zu 90 Prozent des Sprechens von mehr oder minder deutlich erkennbaren Gesten begleitet. Da manche Informationen nicht verbal kommuniziert werden können wird häufig versucht durch Gesten ein Vorstellungsbild in verkörperter Form zu erzeugen.

Auch kann der Ausdruck in Gesicht und Stimme emotionale Zustände übermitteln, die oft kaum durch Sprachäußerungen vermittelbar sind.

Dies kann sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geschehen!

Menschen sind in ihrer Kommunikation allerdings weder objektiv noch neutral: in erster Linie sind sie emotional!

Auch hat der Mensch Filter im Gehirn welche verhindern, dass er unter der schieferen, Tag für Tag auf ihn einwirkenden Übermacht an Information, erstickt.

Diese persönlichen Filter jedes Einzelnen bestimmen auch wie Informationen aufgenommen werden, wie er denkt und wie er handelt.

Das alles und die Wahrnehmung dieses, liegt oft im Auge des Betrachters. Dies wiederum bedeutet gleichzeitig das Aus für jegliche Neutralität und Objektivität.

Also sollte der Klient, bzw. der Seminarteilnehmer über das VAKOG – System herausfinden ob er ein visueller, audiativer, kinestiver (begreifen) oder gustativer (Geruch) Typ ist.

## 2.2 Die Unterscheidung audiativer, kinestiver- oder gustavtive Typen

Durch einen einfachen Test zum Anfang des Seminars, lässt sich dies feststellen. Die Auswertung des Testes vermag so manchen zum Erstaunen zu bringen oder aber auch in seiner ursprünglichen Vermutung über die jeweilige Situation zu bestärken.

Die wesentlichen Elemente der Gesprächsführung sind nach Rogers:

1. Empathische und offene Grundhaltung
2. Authentische und kongruentes Auftreten
3. Akzeptanz und bedingungslose positive Beachtung der anderen Person

Nach C. Rogers wird das Verstehen des Sprechers wie folgt unterstützt:

- 1) Menschen sollten sich verstärkt auf das Gegenüber einlassen und konzentrieren - und dies auch durch die eigene Körperhaltung zum Ausdruck bringen.
- 2) Mit der eigenen Meinung zurückhaltend umgehen
- 3) Nachfragen bei Unklarheiten
- 4) Zuhören heißt nicht automatisch „gutheißen“
- 5) Pausen aushalten, sie können ein Zeichen sein für Unklarheiten, Angst oder Ratlosigkeit sein
- 6) Auf die eigenen Gefühle achten
- 7) Die Gefühle des Partners erkennen und ansprechen
- 8) Bestätigende kurze Äußerungen



- 9) Geduld. Den Sender, also Sprecher nicht unterbrechen sondern ausreden lassen
- 10) Blickkontakt halten
- 11) Sich durch Vorwürfe und Kritik nicht aus der Ruhe bringen lassen
- 12) Empathie ausüben und sich innerlich in die Situation des Sprechers versetzen

## 2.3 Intelligente Kommunikation

Die richtige Kommunikation und das richtige Verhalten in Beruf, Familie und sozialem Umfeld ist in sehr transparenter Ausgestaltung in der Tierwelt zu finden.

Beispiel: die Delphine.

Die Delphinstrategie setzt dabei auf Emotionale Intelligenz, Flexibilität und Kooperation. Die Erfinder der Delphin - Strategie (D.Lynch, P.Kordis ) gehen davon aus, das Delphine ihre Verhaltensweise schnell und innerhalb der Rolle in ihrem Team ändern, wenn sie nicht erreichen was sie anstreben.

Das Symbolbild des Delphins weist hierbei auf eine Gemeinschaft hin, in der sowohl jedes einzelne Mitglied seine Individualität behält - als auch gleichzeitig seine Fähigkeiten als Teil eines Ganzen optimal einsetzt.

Dies soll sich auch mit Kunden und Geschäftspartner oder der Familie als soziales System erarbeiten lassen.

Klienten die sich „delphinisch „ verhalten, nutzen nach Ansicht von Lynch und Kordis den qualitativen Vorteil, offen für alles zu sein was funktioniert.

Mit folgenden Prinzipien und Verhalten haben Delphine wenig zu tun, vielmehr sind es Metaphern, die aber zur besseren Einprägsamkeit Verwendung finden:

1. Flexibilität: Lösungen suchen, dabei ständig hinterfragen.

Wenn Delphine nicht bekommen was sie wollen verändern sie sehr schnell ihre Vorgehensweise um so zum Ziel zu kommen.

2. In Frage stellen: wo, wie, wann kann ich mein Ziel erreichen?
3. Zähigkeit: Delphine geben nicht leicht auf. Es sei denn, sie erkennen einen Nutzen darin.

4. Gewinnen: Delphine haben Freude daran zu gewinnen. Klienten die dementsprechend handeln, haben nicht zwingend das Bedürfnis das ein anderer verliert.
5. Kooperation: Delphine arbeiten gut miteinander zusammen. Kooperieren bringt in Summe mehr als nur Konkurrenz.
6. Vision: Visionen zum eigenen Weg schaffen erst Identifikationen mit einem definierten Ziel.
7. Eleganz: Delphine lieben präzise, saubere und vor allem aber einfache - eben elegante Lösungen. Elegante Kommunikation heißt beispielsweise: die Kommunikation ergibt für beide Gesprächspartner einen Sinn und wird zur beider Zufriedenheit geführt.

## 2.4 Das Kommunikationsziel ist Verständigung

Der Klient oder Seminarteilnehmer braucht zunächst einmal Verständnis worum es in einem Kommunikationsprozess geht. Erst auf Basis von Verständigung können Kommunikationszwecke erreicht werden.

Probleme der Kommunikation auf der Ebene der Verständigung sind Hindernisse, die eine Verwendung und Deutung von Zeichen und damit das Herstellen von Verträglichkeiten (Kompatibilität) von Erfahrungen behindern.

Dazu gehören ..

.. neben allgemeinen Sprachbarrieren die Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit, oder auch die Ausrichtung auf den jeweils Anderen und natürlich auch die Bereitschaft, seine Gedanken dem Kommunikationspartner zu unterwerfen (zuhören können). Die Einordnung des Verstandenen in das eigene Verständnis!

Es wird davon ausgegangen, das Kommunizierende über das Wissen hinsichtlich dieser Hindernisse verfügen. Das Einverständnis ist also ein situationsbezogenes Verhalten welches flexibel und zu einem hohen Grad unbewusst angewendet wird.

Bei näherer Überlegung kann jedoch davon ausgegangen werden, das Verständigung in vielen Kommunikationssituationen problematisch wird.

Deshalb sind viele Kommunikationsprozesse Kontrolldialoge. Das heißt sie dienen dazu, das Verständnis von Dialogen zu festigen oder gar zu überprüfen. So können Missverständnisse festgestellt und behoben werden.

Werden übergeordnete Kommunikationszwecke (Überreden, Überzeugen) nicht erreicht – so wird dies häufig auch auf Kommunikation zurückgeführt!

Hier soll unterschieden werden: inwiefern sind die übergeordneten Probleme auf kommunikative Missverständnisse zurückzuführen?

Sind Missverständnisse durch andere übergeordnete Faktoren zustande gekommen?

Bei Misserfolgen auf diesen übergeordneten Ebenen spielen jedoch auch Faktoren eine Rolle welche nicht auf Kommunikationsprozesse zurückgeführt sind!

In diesem Zusammenhang geht es häufig auch darum, ob nun Kommunikation überhaupt zustande kommt – oder eben nicht.

Das heißt, ein Kommunikationsproblem kann auch darin bestehen, das im Bezug auf ein bestimmtes Thema oder eine bestimmte Situation, überhaupt nicht kommuniziert wird!

## 2.5 Die Kommunikationskunst mit N L P

Was sind nun die Grundelemente einer gesunden und erfolgreichen Kommunikation ?

### 1. Rapport herstellen :

Dies bedeutet, dass ich durch angleichen (Pacing) meiner

- Körperhaltung
- Stimmlage
- Wortwahl

... eine Anpassung an den jeweils anderen vorgenommen wird

“mich auf dessen Wellenlänge einschwinde“

Bin ich dann auf gleicher Wellenlänge ...

- so kann der Dialogpartner in einen gewünschten Zustand hineinführt werden (Leading)
- dies verlangt entsprechende Flexibilität und einen ethischen Hintergrund der von Einfühlungsvermögen und Wertschätzung für den Anderen geprägt ist.
- 

### 2. ein klares Ziel haben: ein klares Ziel ist dann gegeben, wenn ich möglichst konkret, in der Gegenwart, und auch vor allem positiv (d.h. ohne Verneinung) sage ...

... was ich will

wann ich es will

mit wem ich es will

wie ich es will

und wie der erste Schritt sein soll

3. Enttäuschungen in neue Ziele verwandeln:

- Hindernisse, Umwege, Mißerfolge und andere negative Einflüsse, oder Umstände sind Herausforderungen
- wenn ich enttäuscht bin - habe ich mich getäuscht. Nicht andere.
- es gilt, das Ziel neu, oder wenn vorher nicht geschehen, klarer zu formulieren
- 

4. den höchsten Wert im Auge behalten und zu leben:

- Werte (wie Liebe, Harmonie, Vertrauen, Respekt ....) werden im Körper wahrgenommen und bestimmen unseren inneren Zustand
- Verlieren wir die Verbindung zu unseren höchsten Werten - oder werden darin blockiert, so geraten wir in einen schlechten inneren Zustand – und ...
- verlieren unsere Offenheit und Flexibilität. Eine Voraussetzung, um Kontakte erfolgreich zu gestalten, ist es, in einem guten Zustand zu sein, d.h. Seine eigene, die jeweilige Überzeugung und Werte zu leben.
- 

5. den eigenen, inneren Zustand, (selbst) zu bestimmen:

- gelingt es mir nicht selbst zu bestimmen wie ich mich fühlen will, so werden es andere tun. So werden es äußere Umstände tun ...
- ich werde von dritten Faktoren abhängig sein
- eine positive Gestaltung meiner Beziehungen und Kontakte ist nur möglich , wenn ich meinen inneren Zustand selbst bestimme.
- in einen Guten inneren Zustand kommen Menschen z.b. durch Tanzen, Malen oder Meditieren, Lachen, Genießen von Musik und Natur.

- bin ich in nun in einer schwierigen Situation und in einem schlechten inneren Zustand, so lässt sich dieser ändern und/oder unterbrechen indem ich etwa die Körperhaltung, die Bewegungen oder den Ort ändere.
  - Das Einlegen von Pausen oder die Erinnerung und Besinnung auf Situationen des Wohlbefindens und des Erfolges, sind hier ebenso produktive Faktoren!
  -
6. Positive Überzeugungssysteme entwickeln, die der Erreichung meiner Ziele dienen.
- negative Überzeugungssysteme sind innere Tonbänder welche uns immer wieder sagen: „Das schaffst du nicht!“ “Das geht nicht!“ usw.
  - wenn wir diese schon nicht ganz verhindern können, so sollten wir sie zumindest besser kontrollieren können.
  - Gezieltes, positives Denken scheint hier der richtige Lösungsansatz!
  -
7. Die Position oder den Blickwinkel zu wechseln:
- dies kann ich dadurch erreichen, indem ich so tue, als ob ich in der Position des anderen wäre, so, dass ich so weit möglich versuche wie „er“ Wahrzunehmen, zu Spüren und zu denken - wie er. So wird es mir möglich Informationen für eine erfolgreiche und gesunde Kommunikation gewinnen.
  -
8. Positives Feedback holen:
- „gute“ Leute holen sich das notwendige Feedback selbst! Dies tun es nicht nur für sich selbst, sondern auch – und vor Allem - immer für den anderen, das Vis á vis innerhalb der Kommunikations-Partnerschaft. So gelingt es „auf gleicher Wellenlänge“ mit ihm sein zu können.



- zum Schluss eines Seminars ein Feedback geben. Dies ist nicht immer leicht - aber es ist ebenso ein Kommunikationsbestandteil wie eine Unterhaltung - und soll so dem Coach oder den Referenten bei der Zielumsetzung hilfreich sein. Hilfreich für kommende Projekte. Hier ist wohl die größte Kunst jene, einem Menschen mitzuteilen wie ich, also der Coach - ihn sehe – und zwar ohne ihm dabei zu verletzen.

- Feedback sollte zielorientiert sein, d.h. welche Möglichkeit gibt es für die Zukunft, aus etwaigen Fehlern zu lernen? Ein Feedback sollte nur gegeben werden wenn ...

... es hilfreich sein kann.

- um ein wirklich hilfreiches Feedback zu geben zu können müssen einige Grundsätze beachtet werden ...

... Feedback sollte daher immer: konstruktiv sein und Perspektiven für die Zukunft bieten ...

... beschreibend sein! Bewertungen und Interpretation sind außen vor zu lassen! Natürlich ist Schimpfen und Beleidigen völlig unangebracht.

- Kritik ist stets sachlich zu äußern!
- konkret sein! Verallgemeinerungen oder pauschale Aussagen helfen den Betroffenen nie dabei ein, bzw. „Sein“ Problem zu beseitigen.
- Im allgemeinen scheint es für den Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret und pointiert beschrieben wird.
- subjektiv formulieren! Spricht man von eigenen Beobachtungen und Eindrücken so fällt es dem Gesprächspartner offensichtlich leichter ein komplexes Feedback anzunehmen als bei der Skizzierung von übergestülpten Szenarien-Modellen.
- Negative Gebärung vermeiden! Monotones Aufzählen negativer Elemente ist stets eine Beurteilung aus monotoner Sichtweise. Gott-sei-Dank hat jedes Ding eine, aber auch zumindest eine zweite Seite! Kritik, und hier vor

Allem einseitige Kritik ohne Nennung der positiven Seiten ist ein nutzloses Instrument. Kritik ist eben ein Instrument der Zerstörung. Daher ist es für den Beteiligten leichter Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn dieser merkt, dass diese „zweiten“, also positiven Seiten gesehen, berücksichtigt und wahrgenommen wurden. Niemals sollte der Coach einen Eindruck hinterlassen, welcher nutzloses, ja zerstörerisches herumkritisieren beinhaltet.

- **Defensive Position:** Bei einem Entgegennehmen des Feedbacks befindet sich der Empfänger in einer passiven Rolle. Er ist also den Vorwürfen zunächst hilflos ausgesetzt. Der Feedback-Empfänger sollte aber zunächst sehen, dass es die Chance gibt aus dem Zusammenspiel von Gut/Böse, das schlussendlich Gute zu gewinnen. Etwa zu erfahren, wie er auf andere wirkt. Deshalb sollte der Empfänger den anderen ausreden lassen. Das letzte Wort lässt sich schlecht beurteilen – bevor es gefallen ist! Allenfalls könnte man es vermuten.

Daher gilt immer: Ausreden lassen !

- **Rechtfertigung oder Verteidigung ist müßig (zu mindestens zunächst)!** Vielmehr ist es zunächst wichtig, sich darüber klar zu sein, dass der jeweils Andere niemals beschreiben kann, wie man ist (oder eine Sache ist), sondern immer nur wahrnehmen und beschreiben kann wie sein Vis a´vis (oder die begutachtete Sache) auf ihn wirkt!
- Jedenfalls sollte die Meinung des anderen akzeptiert, und falls man dies möchte, auch daraus gelernt werden. Es ist lediglich wichtig zu verstehen, was der andere meint. Daher hat man sich auch keinesfalls davor zu scheuen punktuelle Verständnis-Fragen zu stellen.
- Auch wenn ein Feedback nicht in der richtigen Form gegeben wurde, ist es richtig, Dankbar und konstruktiv zu reagieren.

3.

### Die Zuständigkeit des Coach

Der Coach ist üblicherweise für die Karriereplanung, Klärung beruflicher Ziele & Möglichkeiten, Potentialfindung- und/oder Stärkung, Entscheidungsstrategien, Personalführung oder auch Zeitmanagement zuständig.

Der Coach soll neutraler Gesprächspartner und „Anwalt“ der Person sein, die sich beraten lassen möchte. Im Mittelpunkt des Coaching-Prozesses steht das Ziel des Klienten.

Die initiale Entwicklung klarer, erreichbarer Ziele ist ein wichtiger Schritt. Dieses Ziel wird zunächst mit dem Klienten gemeinsam entwickelt, formuliert und vereinbart. Der Coach begünstigt qualitativ und quantitativ das erkennbare Potential und hilft dem Klienten, dieses auszuschöpfen.

Der Coach erkennt persönliche Verhaltens- und Denkmuster seines Klienten und hat einen Blick für imaginäre oder auch tatsächlich vorhandene Hindernisse auf dem Weg seines Klienten.

Ein guter Coach hört stets zu.

In einem Punkt bleibt der Coach jedoch stets passiv: Er nimmt er seinem Klienten die Arbeit nicht ab - sondern versetzt ihn in die Lage, selbst die Lösung für sein Problem zu finden.

Für den Coach ist es ein leichtes, das eigene Wissen und Können zurückhalten, um so den Klienten zum eigenen Denken und Handeln zu bringen.

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann.

-sr-

4.

VENI – AUDIRE ET ORO – VICI !

Und so hoffe ich, dass die Ausbildung zum Coach mein Leben, wie meinen zukünftigen Berufsweg positiv beeinflussen kann - und ich so viele interessante und schöne Stunden als Coach oder Trainerin erleben werde.

Immer unter dem leitenden Aspekt - meinen Klienten zu „helfen“

Und zwar dabei zu helfen ...

Ihre Ziele klar zu setzen – klar zu kommunizieren – und umzusetzen!

Sabine Rotheneder | 17.11.2010

VENI – AUDIRE ET ORO – VICI !

5.

**Literatur – Quellverweise -BÜCHERLISTE**

MOHL Alexa: Der Zauberlehrling

SPRENGER Reinhard: Die Entscheidung liegt bei dir

DE – ROECK Bruno Paul: Gras unter meinen Füßen

ROGERS Carl: Therapeut und Klient

WATZLAWICK Paul: Die Möglichkeit des Anders sein

Anleitung zum Unglücklich sein

Münchhausens Zopf

SCHULZ v. THUN: Miteinander Reden

Das innere Team in Aktion

PERLS Fritz: Grundlagen der Gestalttherapie

SHAPIRO David: Lass los und Lebe

RABENSTEIN Reinhold: Kreativ beraten