

Coaching Ausbildung

Abschlussarbeit: Falldokumentation

vorgelegt von

Ursula Zahn, An der Golzheimer Heide 12, 40476 Düsseldorf

Datum, 02.08.2020

Inhalt: Falldokumentation über 5 Coaching Sitzungen a 60 Minuten

- | | |
|------------------------------------|-----------|
| - Erläuterung zum Beratungskontext | Seite 2 |
| - Falldokumentation, Frau Yos * | Seite 3-8 |
| - Literaturliste | Seite 9 |

* Name wurde verändert und ist frei erfunden.

Erläuterung zum Beratungskontext:

Ich bin als betriebliche Sozialberaterin in einem Unternehmen mit ca. 5000 Beschäftigten tätig. Zugang für das Aufgabengebiet ist der Abschluss des Studiums „Soziale Arbeit“ und eine mehrjährige Berufserfahrung in unterschiedlichen sozialen Arbeitsfeldern.

Meine Funktion und Rolle im Unternehmen ist klar definiert und fest verankert: Alle Beschäftigten auf allen Organisationsebenen können eine psycho-soziale Beratung/Coaching in privaten oder beruflichen Belangen in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme der Sozialberatung ist freiwillig und für alle Beschäftigten kostenfrei.

Die Beratung ist vertraulich und unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht (SGB I § 35/STGB § 203). Somit habe ich keinerlei Berichtspflichten an weitere betriebliche Akteure, wie beispielsweise Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt etc.

Gelegentlich wünschen MitarbeiterInnen eine Beratung außerhalb des Betriebsgeländes. Auf Wunsch oder bei Bedarf besuche ich sie zu Hause oder - falls sich jemand in einer Fachklinik aufhält (Psychosomatik/Sucht) - auch dort.

Weitere Tätigkeitsfelder sind Mitwirkung in betrieblichen Gremien (Arbeits- und Gesundheitsausschuss, Mitwirkung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), und Beteiligung am betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) (→ z.B. Impulsvorträge zum Thema Stress, Alkohol, gesund Führen etc. zu halten).

Ich kooperiere mit anderen betrieblichen SozialberaterInnen aus anderen Unternehmen und tausche mich in kollegialen Treffen alle 8 Wochen mit Ihnen aus.

Falldokumentation: Frau Yos (*Name frei erfunden)

Beratungskontext

Ort der Beratung: Büro der Sozialberatung (Eingangsbeschreibung). F. Yos legt mir per Outlook einen Termin in meinen Kalender mit dem Betreff: „Benötige ihre Hilfe“.

F. Yos kommt pünktlich zum vereinbarten Ersttermin zu mir ins Büro. Sie ist 35 Jahre alt, gepflegtes Äußeres, eine große schlanke Statur. Sie erlebte mich in einem Impulsvortrag zum Thema „Stressmanagement“ und bei ihr entstand die Idee, mich zu kontaktieren. Bis dato glaubte sie, die Sozialberatung werde nur bei „schweren“ Problemen in Anspruch genommen (z.B. Alkoholproblematik, Krisen etc.).

Präsentiertes Anliegen

F. Yos berichtet, dass sie ein wichtiges Projekt erfolgreich abgeschlossen hat. Ihr Vorgesetzter (VG) hat sie mehrmals bei Karrieresprüngen „übersehen“ und männliche Kollegen bevorzugt. Diesmal hat er ihr angeboten, im nächsten Geschäftsjahr, die Leitung für ein Prestigeprojekt zu übernehmen. Hierfür muss sie in die Zentrale nach Hamburg wechseln. Die Erwartungshaltung des VG ist, dass sie nach außen sichtbarer wird und mehr „Nabelschau“ betreibt. Sie fühlt sich geschmeichelt, dass ihr Vertrauen entgegengebracht und Verantwortung übertragen werden soll. Gleichzeitig ist sie sich nicht sicher, ob sie über ausreichende Führungskompetenzen verfügt. Sie beschreibt die Betriebszentrale als „Haifischbecken“ (= großer Konkurrenzkampf).

Sie möchte ihren VG nicht enttäuschen, der Wechsel würde schließlich einen Karrieresprung bedeuten. Um das Gefühl der Unsicherheit zu lösen und sichtbarer zu werden hat sie schon an Trainings für angehende Führungskräfte teilgenommen. Auch ein Rhetorik Kurs wurde belegt, da sie gerne eine festere und stärkere Stimme haben möchte. Immerhin wird sie jetzt von ihrem VG erkennbar wahrgenommen. Statt sich über das Angebot zu freuen, macht es ihr Angst.

Klärung des Auftrages

F. Yos möchte ihren „Gedankensalat“ entwirren und Klarheit gewinnen, für welche berufliche Option sie sich entscheiden soll (in Düsseldorf bleiben oder nach Hamburg gehen) und innerhalb der nächsten zwei Monate eine Entscheidung treffen. (systemische Fragen: z.B. Was möchten Sie konkret mit der Beratung erreichen und woran würden Sie erkennen, dass die Beratung hilfreich war? Bis wann möchten Sie eine Entscheidung treffen?)

Interventionen (Zusammenfassung 5 Sitzungen)

Systemische Interventionen (Pacing, Leading, Komplimente, Lob, Metaphern, Skalierungsfragen)

Unter Einsatz von o.g. systemischen Interventionen werden Aspekte beleuchtet wie: Was hindert Sie eine Entscheidung zu treffen? Welche Überlegungen sind bereits vorhanden? Welche Pros/ Kontras hat sie im Kopf? Für wen würde der Ortswechsel die größte Veränderung bedeuten? Wer würde am meisten/wenigsten davon profitieren, wenn sie hier bleiben? Woran würden Sie erkennen, dass sie eine gute Entscheidung getroffen haben? Welche Personen wären durch eine Veränderung aktiv oder passiv betroffen? Was ist das Gute am „Nicht-Entscheiden“? etc.

Die linearen Fragen dienen der Informationsgewinnung, die zirkulären Fragen um Beziehungen zu erfragen durch das Annehmen einer Außenperspektive.

„Spielfiguren“

Darüber hinaus setze ich bei F. Yos eine Methode mit Spielfiguren ein (größere „Mensch-ärgere-Dich-nicht“ Figuren). Als erstes stellt Frau Y. eine Figur für sich selbst auf den Tisch. Sie bekommt einen Haftzettel mit ihrem Namen dran. Dann stellt sie die Menschen dazu, die eine besondere Rolle in ihrem Leben spielen. Eltern, Freunde/Freundinnen, Expartner, Vorgesetzter, Kollegen, Kunden etc.

Sie stellt jede Figur mit Namensschild versehen, neben ihre Figur auf den Tisch. Beim Hinstellen soll sie berücksichtigen, wie nah oder fern der andere ihr ist. Und sie soll auch überlegen, in welcher Beziehung sie zu dem anderen steht. Ist der andere ein Unterstützer ihres Vorhabens oder ein Bedenkenträger? Von wem bekommt sie Energie, wer zieht welche ab?

Die Idee ist, dass Frau Yos die Möglichkeit hat, sich ihr System von außen anzuschauen. Es handelt sich hierbei nicht um eine Familien-oder Organisationsaufstellung mit der ihr eigenen Dynamik. Der „Draufblick“ oder die Meta-Ebene, ermöglicht ihr zu erkennen, dass sie im persönlichen System (Freunde) viele Unterstützer hat. Auch im beruflichen System hat sie sich ein Netzwerk aufgebaut, das ihr den Rücken stärkt, nebenbei erkennt sie ihre Stärke (Teamplayerin). Das familiäre System zieht ihr Energie ab (fühlt sich für ihre kränklichen Eltern verantwortlich). Ihre Ortsverbundenheit ist ihr „sicherer Hafen“, gleichzeitig spürt sie den Wunsch, mehr von der Welt zu entdecken

Tetralemma - Entscheidungsmöglichkeiten identifizieren (VAKOG)

Im Weiteren identifizieren wir die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten, wobei mir hier sinnvoll erscheint, neben den Varianten Düsseldorf/Hamburg noch weitere Entscheidungsmöglichkeiten anzubieten (Was gäbe es noch?). Jede Variante wird mit einem Zettel auf den Boden gelegt.

A) Düsseldorf / B) Hamburg / C) weder Düsseldorf noch Hamburg / D) Düsseldorf und Hamburg gleichzeitig / E) „Neutraler Ort“ (Bodenanker)

Beschreibung: F. Yos. steht in der Mitte (neutraler Ort) und betrachtet die Entscheidungsmöglichkeiten. Ich führe Sie durch den Prozess: *„Wenn Sie nun diesen neutralen Ort verlassen und sich auf eine Entscheidungssituation hinbewegen, dann versuchen Sie sich für diese neue Erfahrung zu öffnen. Und jetzt, da sie auf der Entscheidungssituation (hier wurde A, B, C, D eingefügt) stehen, können sie spüren, wie sich das anfühlt, wenn Sie sich für die Entscheidungsmöglichkeit entschieden hätten. Stellen Sie sich vor, sie haben sich für diese Situation entschieden, spüren sie mit ganzen Sinnen nach, wie sich das anfühlen würde. Was sehen sie? Was hören sie? Was fühlen sie? Welche Körperempfindungen haben sie? Welche Gedanken haben sie? Tauchen da Bilder auf? Wenn ja, welche?“*

Ich achte darauf, dass F. Yos die Situation assoziiert erlebt (VAKOG) und keine Bewertungen oder Vergleiche mit anderen Entscheidungssituationen macht. Die Antworten schreibe ich auf Karten und lege sie zu der Entscheidungssituation. Nach jeder Entscheidungssituation wird der neutrale Ort aufgesucht und die vorherigen körperlichen Empfindungen „weggestrichen“.

Es findet eine Wiederholung, jeder Entscheidungsmöglichkeit statt, bis F. Yos jede einzeln nachgespürt hat. Ich bitte sie wieder in die Mitte zu gehen (neutraler Ort) und die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten zu betrachten. Auf die Frage: *„Welche Entscheidungsmöglichkeit zieht sie spontan an?“* antwortet sie lächelnd: *„Variante B (Hamburg)“*.

Logische Ebenen

Die Intention hierbei ist, dass sie in Kontakt kommt mit ihren Fähigkeiten, Werten, ihrer Identität und dem Sinn des Lebens, damit sie jede Entscheidungsmöglichkeit – aber insbesondere die Entscheidung „Hamburg“ - neu nachspüren kann. Ich bitte Sie zu beschreiben, was ihr in ihrem (beruflichen) Leben wichtig ist. Welche Werte würde sie leben wollen? Welche lebt sie schon? Wie sieht sie sich selbst, wer wäre sie in München? Wozu ist sie bereit? Ich bitte sie ihr (berufliches) Leben so zu gestalten, wie sie es möchte, sie soll in ihrer Vorstellung ganz frei sein, ohne zu berücksichtigen, ob es realistisch ist. Ich orientiere mich an den logischen Ebenen von Dilts.

Ich lege erneut Zettel auf den Boden aus, diesmal mit den logischen Ebenen aus (s.u.) und begleite sie durch den Prozess.

Umfeld: Wie würde ihr (berufliches) Umfeld aussehen? Wie würden sie es gestalten?

Verhalten: Wie würde sie sich verhalten? Was tun sie schon?

Fähigkeit: Welche Fähigkeiten würden sie in den Vordergrund bringen, weiterentwickeln oder sich aneignen wollen? Welche haben sie schon?

Werte: Was wäre ihnen wichtig in diesem (beruflichen) Leben? Welche Werte würden sie leben wollen? Welche leben sie schon?

Identität: Wie würden sie sich selbst sehen? Was wären sie für eine Person? Zu was sind sie bereit?

Sinn: Welchen Sinn würden sie ihrem (beruflichen) Leben geben?

Ihre Antworten, Kurzschrift: Sie wirkt in Hamburg, hat dort ein eigenes helles Büro, lebt im Zentrum in einem kleinen Appartement. Sie legt Wert auf gepflegtes, äußerliches Aussehen und ist im Verhalten gegenüber VG und Kollegen verbindlich, pünktlich, freundlich, als Teamplayerin verfügt sie über eine hohe Sozialkompetenz. Aufgrund ihrer offenen Art hat sie sich in Hamburg ein neues soziales Netzwerk aufzubauen. Sie musiziert, pflegt ihre Sprachkenntnisse (spricht vier Sprachen). Hat ein Ingenieur-Studium und verfügt über Expertenwissen, kann die Fäden gut zusammenhalten u. Kollegen/innen einbeziehen sowie schwierige Kundengespräche führen. Wird von ihren Kollegen geschätzt und geachtet. Sie glaubt noch besser sein zu müssen und es fehle ihr an FK- Qualitäten (Mut, Entschlossenheit, Durchsetzungsvermögen usw.)

Es wird deutlich, dass F. Yos einen inneren Konflikt hat, die Rolle „FK“ anzunehmen. Wir „philosophieren“ über Führungsfragen und Ausgestaltung der Rolle. Als FK bin ich nicht mehr Teil der Mannschaft. Ich verliere den Schutz des Schwarms. Ich bin dann Teil der Hierarchie. Als FK habe ich Verantwortung für meinen Bereich und meine Leute, auch wenn es mir nicht gefällt. Es gibt keine machtfreien Räume. Der Begriff „Macht“ hat für viele eine dunkle Seite, weshalb viele wohlmeinende VG glauben, es sei klug nie Macht auszuüben. Die MA haben ein Recht darauf, das ihr VG klare Aussagen tätigt. Sie haben ein Recht auf Orientierung. Je dünner die Luft, desto wolkiger und vieldeutiger die Kommunikation.

Ich erläutere, F. Yos, wann immer wir zurückweichen, von dem was wir eigentlich wollen, handelt es sich um einen inneren Konflikt. Zwei gleich große Kräfte stoßen aufeinander und produzieren dadurch einen Stillstand. Die eine Kraft sagt „Voran“, die andere sagt „Stopp“. Das Ergebnis ist ein dynamisches Steckenbleiben. Es geht darum, die Stopp Energie zu respektieren, zu lernen herauszufinden, woher sie kommt und warum sie sie abhält, das Abendteuer „Hamburg“ zu suchen. Das ist ähnlich unserer Angst, die uns durchaus nicht immer nur hindert, sondern die uns oft auch davor bewahrt zu große Risiken einzugehen. Ich schlage Ihr eine Kraftfeldanalyse vor. (Sammlung hemmender und förderlicher Faktoren)

Hier beschreibt F. Yos als hemmende Faktoren: u.a. fehlender Mut, Vorsichtigkeit, wenig Durchsetzungskraft, Verantwortungsgefühl gegenüber den Eltern.

Bei den förderlichen Faktoren: u.a. gutes Fachwissen, Neugier, Teamplayerin, gute kommunikative Fähigkeiten, Expertenwissen.

Ohne dass ein therapeutischer Prozess eröffnet wird, ist es meines Erachtens auch im Coaching gelegentlich hilfreich, in die Vergangenheit zu schauen, wenn hemmende Faktoren (=Gefahr) wahrgenommen werden, die einen in der Gegenwart am Tun hindern. Ich frage F. Yos, wann das Gefühl der Vorsichtigkeit zum ersten Mal auftauchte? Woher sie es kennt?

Möglicherweise stammt in ihrem Fall das Gefühl der Gefahr aus ihrer früheren Kindheit.

Erläuterung: F. Yos wuchs mit einer älteren Schwester in einer Kleinstadt im Rheinland auf (Bedburg-Hau). Ihre Eltern hatten ein Fischgeschäft, das schlecht lief. Am Monatsende war das Geld oft knapp und es gab Streitigkeiten. Die Eltern standen von morgens bis abends im Geschäft und pflegten am Abend noch soziale Kontakte (Schützenverein, Kegelerverein). Sie lebten über ihre Verhältnisse und insbesondere der Vater wollte sich als „Geschäftsmann“ in

der Stadt präsentieren. Es gab oft Streitigkeiten, in denen der Vater regelmäßig mit Trennung drohte. Wenn beide Eltern unterwegs waren, war sie oft mit ihrer 5 Jahre älteren Schwester am Abend allein zu Hause.

Sie hatte immer Angst, dass der Vater die Familie verlässt. Das stellte für sie als Kind eine Bedrohung dar. Sie berichtet von Abenden, an denen sie so lange wach blieb, bis der Vater von seinen „sozialen Aktivitäten“ heim kam, erst dann konnte sie beruhigt einschlafen.

Ich erläutere ihr, dass es Vorstellungen gibt, die tief in Menschen lagern. So tief, dass sie kaum zu Bewusstsein kommen. Dennoch sind diese Vorstellungen wirksam, führen quasi ein Eigenleben, soufflieren dem Einzelnen, wie sie sich zu sehen und vor allem aber zu verhalten hat. Sie hat früh in Unsicherheitserleben erfahren und für sich die Vorstellung entwickelt, „sei vorsichtig“. Hilfreich ist es, diese Empfindungen zunächst schlicht anzuerkennen. Wenn man dann noch versteht, woher sie kommen und dass sie einmal sehr hilfreich waren, dann wird es leichter sich daraus zu lösen.

Veränderungsprozesse

F. Yos berichtet, dass sie an der Fachhochschule sehr gute Noten hatte und ihr nach dem Abschluss gleich mehrere Stellen angeboten wurden. Sie hat sich für unser Unternehmen entschieden, da sie die Hoffnung hegte, international tätig sein zu können. Berufliche Auslandsangebote hat sie dann allerdings in der Folge nicht angenommen. Die Rahmenbedingungen waren nie passend, z.B. falscher Zeitpunkt (gerade geheiratet), falsches Angebot (Inhalte passten nicht zu ihrem „Können“), falscher Ort (die Länder/Städte sagen ihr nicht zu etc.) oder sie fühlt sich noch nicht „sattelfest“, im Auftreten unsicher.

Sie entwickelt Verständnis für ihre hemmenden Faktoren. Sie hat schon früh das Gefühl der Verlassenheit erleben müssen und hat sich selbst versprochen, sehr wachsam und vorsichtig zu sein, damit das nicht erneut passiert. Sie erkennt, dass hinter den Stellenablehnungen ihrerseits ein großes Sicherheitsbedürfnis stand.

Ich erlebe eine gut ausgebildete, intelligente Frau, die eine verinnerlichte Selbstbeschreibung (Glaubenssatz) „sei vorsichtig“ und „ich muss (noch) besser werden“ hat. Dieser Glaubenssatz hemmt sie nach vorne in die 1. Reihe zu treten. Dieser Glaubenssatz hat dazu geführt, dass sie sich im späteren Leben weniger zutraute, obwohl sie tüchtig ist. Sie hat weniger Mut, Veränderungen aktiv anzugehen und Dinge auszuprobieren. Sie agiert gerne aus der 2. Reihe, steht nicht gerne im Fokus. Sie weiß von sich „wie sie ist“. Im Coaching wurde die Wirkung dieses Glaubenssatzes erforscht und ein alternativer Gedanke erarbeitet: „ich bin stolz auf meine Leistungen“.

Mit jeder einzelnen Intervention kristallisieren sich ihre Stärken klarer heraus und sie hat viel über die Rolle einer FK nachgedacht und will diese Rolle annehmen. Sie spürt Lebendigkeit und ein wohliges Kribbeln (Aufbruchstimmung) beim Gedanken „Hamburg“ und entscheidet sich das Wagnis „Hamburg“ mit stützenden Rahmenbedingungen einzugehen. In Hamburg wird sie sich professionelle Unterstützung (Coaching/Supervision) suchen, um gut in die Rolle einer Führungskraft hineinzuwachsen.

Beendigung der Beratung

F. Yos beendet die Beratungen. Sie hat ihr Ziel erreicht (Entwischung des „Gedankensalates“ und Entscheidung treffen). Sie äußert ihre Zufriedenheit über die Beratung und verabschiedet sich mit den Worten: „Ich kann die Welt nur entdecken, wenn ich den sicheren Hafen verlasse“ Ich selbst empfinde ihre Entscheidung und das Beratungsende stimmig.

Persönliche Lernprozess/Reflexion

F. Yos lies sich auf Lösungsfindungsfragen ein und das machte es leicht mitzuschwingen. Die Beratung war oftmals humorvoll. Ihre Rückmeldung bestärkte mich, weiterhin 1 x im Quartal Informationsveranstaltungen zu psycho-sozialen Themen zu geben und diesen Rahmen für Marketing in eigener Sache zu nutzen.

Bei der Klärung zum Überweisungskontextes (Wie wurden Sie auf mich aufmerksam? Wann ist die Idee zu einer Beratung entstanden?) freute es mich, dass Frau Y. sich eigeninitiativ an mich gewandt hat. (In meinem Kontext wird es gelegentlich den Mitarbeitern „nahegelegt“, sich an die Sozialberatung zu wenden.)

Ich konnte gut nachvollziehen, dass ihr die Entscheidungsfindung schwer fällt, denn dieses Thema ist mir selber vertraut. Ihre Diskrepanz von Außenwahrnehmung und Selbstwahrnehmung zu spüren (nach außen selbstsicher, vom inneren Erleben unsicher) – kenne ich sowohl aus den eigenem Erleben, als auch aus Beratungen bzw. Coachingprozessen, insbesondere mit Frauen. Und ich fragte mich, wieso es oftmals Frauen sind, die Unsicherheiten „pflegen“...oder liegt es einfach daran, dass Frauen den Mut haben, diese zu artikulieren? Ich vermute, dass gut ausgebildete Frauen mit einer hohen Sozialkompetenz sich zurückhaltender auf eine Führungsposition bewerben, da Glaubenssätze („ich bin nicht gut genug“, „sei vorsichtig“ etc.) das Selbstbild und Verhalten im Job steuern.

Auch das Kommunikationsmuster von Frauen und Männern erscheint mir anders zu sein. Ohne kategorisch zu werden, so glaube ich, Frauen kommunizieren in Netzwerken (Teampayerin), in denen Hierarchien eine untergeordnete Rolle spielen und Inhalte im Vordergrund stehen. Männer dagegen, kommunizieren innerhalb einer Rangordnung, wobei zunächst das Erkämpfen (Status muss geklärt werden) und später das Erhalten der hierarchischen Struktur das Ziel ist. F. Yos inneres Bild hierzu war: „Haifischbecken“.

Ich begann mich einmal mehr, mit Kommunikationsunterschieden von Frauen und Männern im beruflichen Alltag auseinanderzusetzen, geleitet von der Frage: Wie kann es Frauen leichter gelingen, in einem männerdominierten Bereich in Führungspositionen vorzudringen. Die Bücher „Spiele mit der Macht“, „Das Arroganzprinzip“ sowie die Autobiographie von Sheryl Sandberg (Lean in) fand ich lesenswert (siehe Literaturliste im Anhang).

Literaturliste (alphabetisch geordnet)

- Bamberger, G.G (2001): Lösungsorientierte Beratung. Verlag: Weinheim Psychologie Verlags Union
- de Jong,P./ IBerg,I.K. (2014): Lösungen (er-) finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Band 17/ Verlag: Dortmund modernes lernen
- Hargens, J. (Hsg.) (2010) Werkstattbuch Systemisches Coaching. Aus der Praxis für die Praxis. Verlag Dortmund Borgmann Media
- Kindl-Beilfuß, C. (2008): Fragen können wie Küsse schmecken. Buch u. Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching. Verlag Heidelberg Carl-Auer.
- Lindemann, H. (2014): Die große Metaphern-Schatzkiste. Systemisch arbeiten mit Sprachbildern. Verlag Göttingen Vanderhoeck u. Ruprecht.
- Prior, M. (2003): MiniMaxinterventionen. Verlag Heidelberg Carl-Auer.
- Radatz, S. (2002): Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Verlag- Wien Systemisches Management
- Simon, F.B / Rech-Simon, C. (1999): Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen. Ein Lernbuch. Verlag Carl-Auer.

Bücher im weiteren Sinne

- Croos-Müller, C. (2015) : Der neue Weg zur inneren Stärke. Ein Resilienztraining. Verlag München Kösel.
- Chopich, E.J./ Paul, M. (2009): Das Arbeitsbuch zur Aussöhnung mit dem inneren Kind. Verlag Berlin Ullstein.
- Engelmann, B. (2014): Resilienz. Therapie – Tools. Verlag Weinheim Beltz.
- Knath, M. (2013): Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen (Wirtschaft/Management). Verlag Hoffmann und Campe GmbH.
- Modler, P. (2015): Das Arroganz Prinzip. So haben Frauen mehr Erfolg im Beruf. Verlag Frankfurt am Main Fischer.
- Sandberg, S. (2016): Lean in. Frauen und der Wille zum Erfolg. Für die deutsche Ausgabe Verlag Berlin Ullstein
- Schulz von Thun, F. (2004): Das innere Team in Aktion. Praktische Arbeit mit dem Modell. Verlag Rowohlt.

*nicht alle Bücher wurden vollständig bearbeitet