

Individualität und der Störfaktor Perfektionismus im Coaching

Von Natalie Schupp

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
I. Individualität – Abwechslung garantiert.....	4
II. Perfektionismus – Du hast nicht richtig gecoacht.....	5
III. Impostor-Phänomen – Du kannst gar nicht coachen.....	6
IV. Auf individuelle Weise coachen – leichter als gedacht.....	7
Schluss.....	9
Literaturverzeichnis.....	10

Einleitung

Im Vorfeld der Arbeit an diesem Text ist ein Aspekt besonders in den Vordergrund getreten – dass Individualität im Coaching für mich eine große Bedeutung hat. Das Thema wurde gerade beim Modul Hypno während der Coaching-Ausbildung deutlich. In der Abschlussrunde ging es darum, welche Erkenntnisse die Teilnehmenden aus dem Modul gewonnen hatten – bei mir war es die Feststellung, dass eine individuelle Herangehensweise an das Coaching für mich die schönste Variante ist. Das gibt Sicherheit.

Wie ich im Laufe der Ausbildung gelernt habe, kann es den Coach leicht aus dem Konzept bringen beziehungsweise verunsichern, wenn er sich zu stark auf eine Methode stützt. Und sich zu sehr auf eine Methode zu konzentrieren, birgt auch die Gefahr, dass der Coach in der Sitzung die Flexibilität verliert. Psychologin Isa Schlott schreibt in ihrem Buch „Coaching im Grenzbereich“, dass sie überrascht sei, „wie viele Menschen mit der immer gleichen Strategie regelmäßig gegen die Wand laufen“¹.

Mit meiner Arbeit will ich dazu ermutigen, im Coaching auf mehr Individualität zu setzen – sich nicht akribisch auf eine Methode zu verlassen. Dazu kann es gehören, mehrere Methoden in einer Coaching-Sitzung zu verknüpfen, eine Methode in eine andere zu integrieren und Teile einer Methode wegzulassen.

Ich beschäftige mich zunächst mit dem Aspekt der Individualität, danach mit dem Störenfried Perfektionismus. Ich gehe darauf ein, wie sich Perfektionismus im Coaching bemerkbar machen kann.

In einem Buch zum Thema Selbstcoaching für den Beruf bin ich auf ein Zitat der US-Autorin Maya Angelou gestoßen. Demnach sagte sie sich trotz ihrer langen Erfahrung im Schreiben von Büchern, dass die Menschen irgendwann erkennen würden, dass sie eigentlich nichts könne. „Uh-oh, they’re going to find out now“, wird Angelou zitiert.² Das Zitat ist eine Anspielung auf das Impostor-Syndrom. Auch darauf will ich unter dem Aspekt Coaching kurz eingehen.

Abschließend möchte ich zeigen, wie Coaching auf individuelle Weise gestaltet werden kann.

Die Arbeit widme ich den Lehrcoaches, die uns im Laufe der Ausbildung Wissen vermittelt und aus ihrem Berufsalltag erzählt haben, und den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in meiner Ausbildungsgruppe. Danke für die Inspiration, die ich bei euch finden konnte!

¹Vgl. Schlott, 2022, S. 228.

²Vgl. Tupper/Ellis, 2022, S.117.

I. Individualität – Abwechslung garantiert

Ein Mensch kann sich im Streben nach Originalität schwertun – mit Gedanken wie „aber das gab es ja schon so“, „das Thema ist nicht neu“, „ich will niemanden kopieren“. Ich habe mal aus einer Zeitschrift die nebeneinanderstehenden Worte „celebrate originality“ (Feiere die Originalität) ausgeschnitten und in einem Bilderrahmen vor eine Postkarte geschoben. Das ist ein Ausdruck meines Wunsches, etwas Originelles zu bieten. Und ein Ausdruck des Problems, das ich beim Schreiben einer Abschlussarbeit wie dieser habe: Worüber wurde noch nicht geschrieben? Ist diese Arbeit so machbar?

Im Zusammenhang mit Originalität ist bei mir eine Rede der Schauspielerin Sandra Bullock hängen geblieben, als sie einen Bambi gewann. Dabei berichtete Bullock, wie ihre Mutter einst zu ihr gesagt habe: „Sei originell, Sandra.“ Was braucht es, um originell zu sein?

Der US-Autor Rob Bell geht in seinem Buch mit dem englischen Titel „How to Be Here“ auf das Dilemma des Strebens nach Originalität ein und schreibt: „It may have been done or said by someone else...But it hasn't been done or said by *you*.“³ Also auf Deutsch etwa: zwar haben andere das womöglich schon getan oder gesagt, aber du noch nicht. Ähnlich schildert Marie Forleo in ihrem Buch "Everything is Figureoutable", dass es zwar unzählige Bücher oder andere Produkte gebe. "But if you haven't done your version yet, then no – it has *not* all been done before. Because it hasn't yet been expressed by the once-in-a-lifetime miracle that is you."⁴

Was Bell und Forleo nahelegen, ist, dass bei Projekten ja doch etwas Originelles herauskomme. Dieser Gedanke lässt sich auch auf das Coaching übertragen. In einer Coaching-Ausbildungsgruppe findet sich Individualität zum Beispiel im unterschiedlichen persönlichen Hintergrund, den die Teilnehmenden haben, und in ihrem Auftreten. Damit ist Abwechslung garantiert. Und auch das Selbstbewusstsein kann wachsen – denn eine Person hat letztendlich etwas zu bieten, was der andere nicht hat. Feedback nach Coachings kann einem auch helfen zu verstehen, was das eigene Markenzeichen ist.



Individualität unter Pflanzen

Foto: Natalie Schupp, privat

³Vgl. Bell, 2016, S. 140.

⁴Vgl. Forleo, 2020, p. 243.

Wenn ich mir meiner Individualität bewusst bin, dann nehme ich mir Druck im Coaching. Weil ich weiß, dass mein Coaching originell wird – entsprechend dem, was Forleo und Bell hervorheben. Wenn ich weniger Druck empfinde, habe ich mehr Spaß dabei, zu coachen. Das kann sich positiv auf mein Auftreten gegenüber dem Coachee auswirken.

Das Thema Individualität im Coaching ist mir jüngst auch außerhalb der Ausbildungsgruppe begegnet: Eine Freundin, die von meiner Coaching-Ausbildung weiß, empfahl mir einen Podcast mit dem Titel "Finde deinen Coach!". Dabei geht es darum, was einen Coach auszeichnet, damit sich potenzielle Klienten für sie oder ihn entscheiden. Und für welchen Coach sich eine Person entscheidet, ist dann letztendlich subjektiv.

Subjektiv ist auch das Empfinden, wann ein Coaching gelungen ist, wie wir in der Ausbildungsgruppe gelernt haben. Das ist aber für einen Coach nicht immer leicht zu akzeptieren. Denn er will das Gefühl haben, dass das Coaching allgemein gut war. An dieser Stelle kann sich der Perfektionismus bemerkbar machen – der Störenfried, der Nerven strapaziert, große Geduld erfordert und das Coaching erschweren kann.

II. Perfektionismus – Du hast nicht richtig gecoacht

"Häufig ist Perfektionismus von einer irrationalen Angst vor Ablehnung begleitet", schreibt der Psychiater Raphael M. Bonelli in "Perfektionismus: Wenn das Soll zum Muss wird".⁵

In der Coaching-Ausbildung kann das bedeuten, dass ich Angst habe, dass ich die Abschlussprüfung nicht bestehe, wenn ich nicht jede Methode exakt so gemacht habe, wie sie im Unterricht vorgestellt wurde oder wie sie im Skript beschrieben wird. Oder ich habe Angst, dass die Abschlussarbeit so nicht geht, weil mir die Suche nach dem Thema und der Start damit schwerfallen. Und es generell schon so viele Abschlussarbeiten gab.

Schmerzhaft kann es werden, wenn es ein kritisches Feedback nach einer Übung in der Peergroup gibt und ich gleich denke, dass das Coaching schlecht war oder ich es nicht draufhätte. Dann steigen der Frust und die Enttäuschung. Mitunter wird die Rebellin in mir hervorgerufen. Sie fühlt sich zu Unrecht kritisiert. Oder mir wird direkt gesagt, bei mir sei Perfektionismus zu erkennen. Das anzunehmen, fällt mir nicht leicht.

Perfektionismus ist in der Ausbildung ein großes Thema gewesen. Obwohl wir von Lehrcoach-Seite dazu ermutigt wurden, uns nicht fertig zu machen und – etwas, das ich sehr gut finde – wir gelernt haben, auf angemessene Art und Weise Feedback zu geben, hat sich der Perfektionismus immer wieder bemerkbar gemacht.

Dass ich perfektionistisch bin, kann sich darin zeigen, dass ich mich mit anderen Ausbildungsteilnehmern vergleiche oder mich sehr stark an den Lehrcoaches orientiere. Dann denke ich vielleicht, „ich muss es auch so draufhaben wie sie“, „ich muss es so machen wie sie“ oder „ich kann das nicht so gut wie sie“. Der Vergleich führt dann zu Druck und einer Distanzierung von der eigenen Individualität. Warum mache ich es nicht einfach so, wie ich es gerne machen würde? Dabei kann ich mich ja trotzdem von gelungenen Coachings inspirieren lassen.

Vielleicht erzeugt der Perfektionismus auch den Druck, jede Methode in -und auswendig zu kennen, und alle enthaltenen Schritte adäquat anwenden zu können. Oder ich denke, der Coachee müsse

⁵Vgl. Bonelli, 2019, S. 13.

signalisieren, dass das Coaching gerade bahnbrechend war. Andersfalls bin ich zutiefst enttäuscht.

Die Psychologin Isa Schlott schreibt, es gebe „funktionalen und dysfunktionalen Perfektionismus. Grundsätzlich ist es von Vorteil, ordentlich und gewissenhaft, auch mit Liebe zum Detail zu arbeiten.“⁶ Sie schreibt weiter, „gesunden Perfektionismus zeichnet aus, dass Misslingen oder Scheitern nicht unbedingt ein Drama sein müssen“.⁷

Das Drama bleibt aber nicht immer aus. Weil die Enttäuschung so groß ist. Die Journalistin Sabine Magnet schreibt, „was Perfektionismus zu einer schädlichen Eigenschaft macht, ist der Umgang mit der unvermeidlichen Unvollkommenheit. Dysfunktionale Perfektionist*innen brauchen die Anerkennung anderer. Sie haben teilweise unrealistisch hohe Ansprüche und panische Angst davor, Fehler zu machen und zu versagen.“⁸

Perfektionismus lähmt. Ich stelle mich vielleicht selbst in Frage. Ich bin frustriert, wenn ich denke, dass ich eine Methode aus dem Effeff abrufen können muss. In der Selbsthilfe-Literatur kommt immer wieder der Aspekt des sogenannten Growth Mindsets und des Fixed Mindsets vor. Gemeint ist damit der Gedanke, man könne noch etwas lernen (Growth) beziehungsweise, man könne etwas nicht mehr lernen (Fixed).⁹ Die Unternehmerinnen Helen Tupper und Sarah Ellis empfehlen als Gegenmaßnahme bei der Denkweise, man könne etwas nicht mehr lernen, das aus dem Coaching bekannte Reframing. Wenn eine Person glaube, sie könne keine Lösung sehen, solle sie stattdessen denken, sie könne „*noch keine Lösung sehen*“.¹⁰ Ich könnte demnach also sagen, ich kann diese Methode *noch* nicht auswendig, wenn ich sie auswendig lernen will.

Wenn ich glaube, mein Coaching sei schlecht gewesen, dann leide ich vielleicht unter dem sogenannten Impostor-Syndrom, das laut Magnet besser als Impostor-Phänomen zu bezeichnen ist.¹¹

III. Impostor-Phänomen – Du kannst gar nicht coachen

Magnet argumentiert in ihrem Buch „Und was, wenn alle merken, dass ich gar nichts kann?“, der Begriff „Syndrom“ verweise auf Krankheitssymptome, beim Impostor-Phänomen handele es sich nicht um eine psychische Erkrankung. Ein Impostor-Phänomen liegt laut Magnet bei Personen vor, wenn sie „ihre Erfolge nicht auf die eigenen Fähigkeiten und Talente zurückführen, sondern sie dem Zufall, Glück, der simplen Aufgabenstellung oder anderen äußeren Umständen zuschreiben. Menschen, die das Impostor-Phänomen erleben, haben das Gefühl, sich ihre Erfolge erschlichen zu haben: Sie halten sich für Betrüger*innen, die Kompetenz nur vortäuschen.“¹² Diese Personen seien der Auffassung, dass sie „nicht so klug, begabt und fähig“ seien wie andere.¹³

Ich kann also übertragen auf das Coaching denken, ich könne nicht so gut coachen wie Person XY oder ich taue als Coach nicht. Oder denken, ich sei ein Coach mit mangelndem Expertenwissen, weil ich bestimmte Definitionen, die im Coaching relevant sind, nicht ganz einfach abrufen kann. Das Impostor-Phänomen könnte sich bei einem Coach auch im Gedanken zeigen, dass irgendwann

⁶Vgl. Schlott, 2022, S. 158.

⁷Vgl. Ebd., S. 158.

⁸Vgl. Magnet, 2020, S. 103.

⁹Vgl. Tupper/Ellis, 2022, S. 12 f.

¹⁰Vgl. Ebd. S. 15.

¹¹Vgl. Magnet, 2020, S. 31.

¹²Vgl. Ebd., S. 15

¹³Vgl. Ebd., S. 15

ein Coaching-Fall vorliege, bei dem er oder sie überfordert sein werde. Vielleicht bin ich der Überzeugung, das künftige Honorar, das ich für ein Coaching einfordere, gar nicht zu verdienen, weil ich nicht wirklich coachen könne oder nicht gut genug sei.

Magnet nennt als Unterschied zwischen Perfektionismus und Impostor-Phänomen, dass bei Letzterem ein niedriges Selbstwertgefühl vorliege. Sie verweist darauf, dass Betroffene des Impostor-Phänomens gegenüber anderen einräumten, dass sie schlecht abgeliefert hätten. „Sie erzählen, was am Projekt falsch lief und wo sie Fehler in der Prüfung gemacht haben.“¹⁴ Wenn ich also im Coaching meine gesamte Leistung in einer Coaching-Sitzung schlechtrede, liegt gemäß der angeführten Erläuterung womöglich das Impostor-Phänomen vor.

Was mache ich, um mein Selbstwertgefühl zu steigern? Ich könnte ein entsprechendes Buch lesen, z.B. „So stärken Sie Ihr Selbstwertgefühl: Damit das Leben einfach wird“ von Stefanie Stahl. Ich kann mich beruhigen, dass selbst berühmte Persönlichkeiten wie „Harry Potter“-Star Emma Watson am Impostor-Phänomen leiden.¹⁵ Und ich kann mich wieder auf meine Individualität berufen, wonach ich als Coach Natalie etwas zu bieten habe, was originell ist (siehe Abschnitt zu Bell und Forleo).

Um dem Impostor-Phänomen entgegenzuwirken, dürfte es auch hilfreich sein, sich klarzumachen, dass durchaus Kompetenz und Fähigkeit vorliegen – es wurde eine Coaching-Ausbildung gemacht. Für mich persönlich hilfreich ist es auch, meine Grenzen als Coach zu kennen – zu wissen, was es grundsätzlich zu beachten gibt. Zum Beispiel, warum ich als Coach nicht einfach jeden coachen kann. „Die Zulassung zur Ausübung der Heilkunde ist notwendig, wenn man Diagnosen stellen und therapeutisch tätig sein möchte“, schreibt Schlott in ihrem Buch „Coaching im Grenzbereich“.¹⁶ Eine gute Richtlinie, die Schlott in dem Zusammenhang für Coaches vorgibt, die keine Heilerlaubnis haben, lautet: „Überall dort, wo keine Gefährdung zu erwarten ist, kannst du arbeiten“.¹⁷

Ich könnte also gemäß den Erklärungen von Schlott auch Leute coachen, die unter dem Impostor-Phänomen leiden, das ja laut Magnet keine psychische Erkrankung ist. Dabei könnte herauskommen, dass der Coachee sich und die anderen auf eine ganz bestimmte Weise betrachtet, wie Magnet zu verstehen gibt: „Vom Impostor-Phänomen betroffene Menschen leben in einem Überschätzungs-/Unterschätzungs-Dilemma. Sie unterschätzen die eigenen Fähigkeiten und überschätzen die Fähigkeiten der anderen. Dabei überschätzen sie aber die eigene Fähigkeit zu beurteilen, was andere wissen und was nicht.“¹⁸ Im Coaching zum Impostor-Phänomen könnten deshalb vielleicht zirkuläre Fragen angewandt werden.

Um sich von dem Impostor-Phänomen zu lösen, könnte ein Coach versuchen, sein Selbstvertrauen aus dem individuellen Ansatz zu schöpfen.

IV. Auf individuelle Weise coachen – leichter als gedacht

Ich durfte im Rahmen der Ausbildung viel Inspiration von mehreren Seiten entgegennehmen, dazu gehören individuelle Tipps. Das habe ich genommen, um mir selbst zu überlegen, was ich fürs Coaching brauche und wie ich es angehen möchte. Inspiriert von dem, was ich über

¹⁴Vgl. Ebd., S. 105.

¹⁵Vgl. Ebd., S. 17

¹⁶Vgl. Schlott, 2022, S. 16.

¹⁷Vgl. Ebd., S. 17.

¹⁸Magnet, 2020, S. 206.

unterschiedliche Herangehensweisen gelernt habe, bin ich dazu übergegangen, eine Tasche mit Materialien zu füllen, die beim Coaching hilfreich sein könnten – z.B. Klebezettel. Allein dadurch, welches Material ich verwende und an welcher Stelle ich es einsetze, kann ich schon auf meine individuelle Weise coachen.

Spannend finde ich auch, sich einen Überblick über Methoden zu verschaffen oder diesen vermittelt zu bekommen und dann zu überlegen, wie sie abgewandelt werden können, damit sie nicht ganz nach Vorlage übernommen werden. Mir gefällt auch der Tipp von Martin Wehrle in „Die Coaching-Schatzkiste“, Methoden so anzupassen, damit sie die „Tonlage“ des Coaches treffen.¹⁹ Natürlich ist es auch überaus hilfreich, sich von anderen inspirieren zu lassen, wenn selbst zu beobachten war, dass etwas super funktioniert. Die Psychologin Eva Wlodarek verweist auf den Begriff des „Benchmarken“: „Man analysiert zielgerichtet die Aktivitäten der erfolgreichsten Unternehmen in der eigenen Branche, um weiterzukommen.“²⁰ Übertragen auf das Coaching würde das dann heißen, dass ich mitbekomme, was andere Coaches machen, die ich beeindruckend finde, und welche Aspekte ihrer Coachings hilfreich sind.

Ich selbst wurde schon darauf hingewiesen, dass ich zirkuläre Fragen gerne in Coachings benutze. Sie sind für mich so ansprechend, weil sie sehr tröstend sein können. „Gerade wenn Sie Prominente oder Persönlichkeiten der Zeitgeschichte im Geiste ‚befragen‘, kann sich (...) ein überraschend erhebendes Gefühl einstellen“, heißt es im Buch „Das 7-Tage-Selbstcoaching“ von Amelie Fried und Michael Simperl.²¹ Ich kann auch Selbstvertrauen daraus schöpfen, wenn ich mich auf die zirkulären Fragen stütze, weil ich mich damit wohlfühle und ich sie hilfreich finde. Damit hätte ich dann schon einen individuellen Teil meiner Coachings und könnte sie sogar als Markenzeichen betrachten, um mein Selbstvertrauen zu stärken.

Eine Methode zu wählen, die einem Sicherheit gibt, hilft auch beim Versuch, etwas Eigenes zu kreieren. Das beliebte GROW-Modell kann gut benutzt werden, um Methoden zu kombinieren. Ich selbst habe bei der Anwendung einer Timeline ein Element aus dem GROW-Modell abgespalten und eingebaut und auch die Methode „Inneres Team“ mit dem GROW-Modell verknüpft.

Um individuell zu coachen, braucht es also vielleicht Inspiration von anderen, Hinweise auf mein Markenzeichen und Selbstvertrauen, dass ich coachen kann.

Ein Austausch neulich in meiner Coaching-Peergroup hat mir vor Augen geführt, dass es doch eigentlich ziemlich natürlich passiert, Methoden zu kombinieren oder ein Coaching sehr individuell zu gestalten. Anhand eines der schönsten Coachings, die ich persönlich als Coachee im Zuge der Ausbildung bekommen habe, ist mir klar geworden, dass es nicht viel braucht, damit ein Coaching zugleich gelungen und individuell ist.

¹⁹Vgl. Wehrle, 2023, S. 11.

²⁰Vgl. Wlodarek, 2021, S. 199.

²¹Vgl. Fried/Simperl, 2021, S. 117.

Schluss

Diese Arbeit entstand nicht fließend, ich habe sie gegenüber einer Freundin schon als „schwere Geburt“ bezeichnet. Eine liebe Person äußerte vor kurzem die Vermutung, dass so eine Arbeit im Rahmen der Ausbildung in erster Linie für einen selbst geschrieben werde. Da könnte etwas dran sein. Ich habe gemerkt, wie ich mich in dem, was ich hier über Individualität, Perfektionismus und Impostor-Phänomen aufgeschrieben habe, klar wiedererkenne. Ich erkenne den Perfektionismus darin, wie ich die Arbeit angegangen bin und wie sehr ich mich habe unter Druck setzen lassen, weil eine andere Teilnehmerin der Ausbildung schon mit ihrer Arbeit fertig war. Gleichzeitig erkenne ich langjährige Tendenzen zum Impostor-Phänomen. In einem Buch las ich mal den Tipp, sich eine Sammlung an Dingen zusammenzustellen, die einem vor Augen führen kann, was man schon alles geleistet habe im Leben, z.B. nette Karten und Empfehlungsschreiben.²² Ich besitze schon seit Jahren einen entsprechenden Ordner.

Besonders einprägsam ist ein Zitat der Autorin Julia Cameron, das in einem Buch über wissenschaftliches Arbeiten genannt wird, das ich mir vor vielen Jahren zugelegt habe: „Perfektionismus ist nicht Suche nach dem Besten. Er ist eine Beschäftigung mit dem Schlechtesten in uns, dem Teil, der uns sagt, dass nichts von dem, was wir tun, je gut genug sein wird (...).“²³ Eigentlich ist allein diese Vorstellung ein Grund, daran zu arbeiten, weniger perfektionistisch zu werden. Vor allem, um als Coach mit Selbstvertrauen seiner Arbeit nachzugehen.

Ein Buch, das ich in den letzten Tagen wieder häufiger in der Hand hatte, ist „50 Sätze, die das Leben leichter machen“ von Karin Kuschik. Sie schreibt, sie finde es schade, „dass die meisten von uns Wissensriesen und Umsetzungszwerge sind“.²⁴ Ich könnte also versuchen, das anzuwenden, was ich hier zusammengetragen habe, um mit mehr Leichtigkeit zu coachen.

²²Vgl. Miedaner, 2017, S. 122.

²³Vgl. Esselborn-Krumbiegel, 2008, S. 209.

²⁴Vgl. Kuschik, 2022, S. 13.

Literaturverzeichnis

Rob Bell. How to be Here: A Guide to Creating a Life Worth Living. London: William Collins, 2016.

Raphael M. Bonelli. Perfektionismus: Wenn das Soll zum Muss wird. München: Droemer Taschenbuch, 2019.

Helga Esselborn-Krumbiegel. Von der Idee zum Text: Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 2008.

Marie Forleo. Everything is Figureoutable. Großbritannien: Penguin Business, 2020.

Amelie Fried/Michael Simperl. Das 7-Tage-Selbstcoaching: Für alle, die Lust auf Veränderung haben. München: Aniston Verlag, 2021.

Karin Kuschik. 50 Sätze, die das Leben leichter machen: Ein Kompass für mehr innere Souveränität. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2022.

Sabine Magnet. Und was, wenn alle merken, dass ich gar nichts kann?: Über die Angst, nicht gut genug zu sein. München: mvg Verlag, 2020.

Talane Miedaner. Coach dich selbst, sonst liebt dich keiner: Der ultimative Beziehungsguide. München: mvg Verlag, 2017.

Isa Schlott. Coaching im Grenzbereich: Effektive Tools für schnelle Veränderung und Kriseninterventionen auf der Grenze zwischen Psychotherapie und Coaching. Paderborn: Junfermann Verlag, 2022.

Stefanie Stahl. So stärken Sie Ihr Selbstwertgefühl: Damit das Leben einfach wird. München: Kailash, 2020.

Helen Tupper/Sarah Ellis. You Coach You: How to Overcome Challenges and Take Control of Your Career. Großbritannien: Penguin Business, 2022.

Martin Wehrle. Die Coaching-Schatzkiste: 150 kostbare Impulse für Entdecker – darunter 50 Methoden, 30 Checklisten, 20 Storys und über 850 Coaching-Fragen. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH, 2023.

Eva Wlodarek. Nimm dir die Freiheit, du selbst zu sein: So entfalten Frauen ihr wahres Potenzial. München: dtv, 2021.