

## Peer Counseling und Peer Coaching

### Gliederung und Inhaltsverzeichnis:

- 1. Vorbemerkung
- 2. Arbeitsmethoden / Werkzeuge
- 3. Gemeinsamkeiten zwischen Beratung und Coaching
- 4. Unterschiede zwischen Beratung und Coaching
- 5. Beratung und Coaching in der Praxis – ein persönlicher Erfahrungsbericht
- 6. Unterstützungsangebote - Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) und Integrationsfachdienste (IFD)
- 7. Fazit
- 8. Literaturliste

### 1. Vorbemerkung:

In meiner Hausarbeit beschäftige ich mich mit den Unterschieden zwischen „Peer Counseling“ und „Peer Coaching“ sowie mit den Gemeinsamkeiten beider Systeme. Im Folgenden benutze ich zur besseren Lesbarkeit andere Begriffe: „Beratung“ statt „Peer Counseling“ und „Coaching“ statt „Peer“ Coaching. Der Begriff „Peer“ bedeutet „Beratung auf Augenhöhe“ zwischen dem „Berater“ und dem „Klienten“ unter Wegfall hierarchischer Strukturen. Die Personen, die entweder eine oder beide Beratungsverfahren in Anspruch nehmen, bezeichne ich aus Gründen der

Vereinfachung allgemein als „Klienten“.

## **2. Arbeitsmethoden / Werkzeuge:**

(Aktives Zuhören, Offene - geschlossene Fragen, Spiegeln, Paraphrasieren)

Beide Beratungsverfahren weisen in ihren Arbeitsmethoden verschiedene Gemeinsamkeiten auf:

Das aktive Zuhören, der Einsatz von offenen bzw. geschlossenen Fragen, Spiegeln, Paraphrasieren u.a..

Vorab erkläre ich die verschiedenen Begriffe:

„Aktives Zuhören“: Der Berater/Coach signalisiert dem Klienten durch Gestik, Mimik oder durch Worte, dass er mental und konzentriert zuhört. Er mischt sich nicht in die Aussagen des Klienten ein, um diesen nicht in der Entwicklung seiner Gedanken zu beeinflussen, zu unterbrechen und somit zu stören.

„Offene / geschlossene Fragestellungen“: „Offene Fragen“ sind Fragen, die nicht mit einem einfachen „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können. Sie verlangen längere Erläuterungen. Hier liegt auch die größte Schwäche dieser Methode, da der Klient die Möglichkeit hat, sich vom eigentlichen Thema der Beratung, das ihm möglicherweise unangenehm ist, zu entfernen, um auf Ausweichthemen zu kommen, die ihm weniger nahegehen oder auch weniger Probleme bereiten. In diesem Fall muss der Berater/Coach eingreifen und das Gespräch wieder auf das eigentliche Thema zurück führen.

„Geschlossene Fragen“ beinhalten das Risiko, dass der Klient der Aussage schnell zustimmen kann, um bei einer Verneinung keine Begründung liefern zu müssen. Die Möglichkeit einer weiter ausholenden Antwort mit neuen Aspekten ist damit genommen und der Klient schützt sich vor unangenehmen Nachfragen. Aus diesen Gründen sind geschlossene Fragen für den Berater/Coach nicht sinnvoll. Die Vor- und Nachteile, die offene wie auch geschlossene Fragestellungen mit sich bringen, sind in den Bereichen „Beratung“ und „Coaching“ ähnlich.

„Spiegeln“: Laut Wikipedia wird der Begriff „Spiegeln“ in der Psychologie in mindestens vier Bereichen in jeweils eigenem Sinn gebraucht:

- in der psychoanalytisch orientierten Gruppenanalyse und Supervision
- in der Humanistischen Psychologie von Carl Rogers
- in der Theorie des Narzissmus von Heinz Kohut

- in der psychologisch-spirituellen Transformationslehre

Für den Vergleich Coaching und Beratung ist lediglich der zweite Bereich (Carl Rogers) von Bedeutung, den ich im Folgenden näher vorstellen möchte. Dabei lehne ich mich an die von Wikipedia aufgestellte Definition an.

Der Begriff ist eine andere Bezeichnung für das Konzept von Übertragung und Gegenübertragung. Nach Carl Rogers bezeichnet „Spiegeln“ den Versuch einer Person, auf Verhaltensweisen ihres Gesprächspartners so zu reagieren, dass sie seine Perspektive einnimmt und das Verstandene an ihn „zurückspiegelt“. Das heißt, die Person gibt in eigenen Worten das zurück, was sie von ihrem Gegenüber an Inhalten und Gefühlen verstanden hat. Die Methode erfordert ein hohes Maß an empathischen Fähigkeiten und sensiblen Umgang.

Ein häufiges Missverständnis, das diese Methode diskreditiert hat, ist, durch bloße mechanische Wiedergabe des Gesagten ein „Spiegelbild“ erzeugen zu können. Da umgekehrt die Grundsätze dieses Ansatzes leicht zu verstehen sind, ist er vielfach in Konzepte der Gesprächsführung aufgenommen worden, wo „Spiegeln“ dazu beiträgt, Blockaden zu lösen, und hilft, die eigene Position aus der Distanz wahrzunehmen.

„Spiegeln“ ist eine Methode, die von beiden Verfahren genutzt wird. Man versucht also, die Aussagen sowie Mimik und Gestik des Klienten wiederzugeben um deutlich zu machen, was und wie man ihn verstanden hat. Auf diese Art und Weise kann der Coach/Berater ggf. auch auf Widersprüche aufmerksam machen. Allerdings birgt diese Methode das Risiko, dass der Klient sich missverstanden fühlt, sich verschließt und das Vertrauen in den Coach/Berater verliert. Aus diesem Grund muss diese Methode sehr vorsichtig eingesetzt werden.

„Paraphrasieren“: Als Paraphrasierung wird (laut Wikipedia) in der Kommunikationstheorie die sachliche Wiederholung einer empfangenen Botschaft mit den eigenen Worten verstanden, wobei die Aussage im Wesentlichen erhalten bleibt. Gegenüber der weniger direktiven Form des aktiven Zuhörens wird sie allerdings auch nicht auf eine emotionale Botschaft verkürzt. Die Paraphrasierung filtert emotionale Anteile heraus und reduziert die Aussage auf den sachlichen Anteil. Das Ziel dabei ist, die Kommunikation auf eine sachorientierte Ebene zu lenken.

„Paraphrasieren“ wird bei beiden Verfahren eingesetzt. Es geht also darum, Aussagen des Klienten in anderen Worten wiederzugeben, um so zu überprüfen, ob die Aussage des Klienten richtig verstanden worden ist, und um ihm zu signalisieren,

was beim Berater/Coach angekommen ist. Die Gefahr bei beiden Methoden besteht darin, dass der Klient die Aussagen des Beraters/Coaches übernimmt, obwohl diese nicht zutreffen, und sich so das Gespräch an dem Problem vorbei entwickeln kann, ohne dass der Berater/Coach dieses merkt. Der Klient kann auch nur deshalb zustimmen, weil das einfacher ist, als der Aussage zu widersprechen und sich noch einmal neu erklären zu müssen. Aus diesem Grunde muss der Berater/Coach mit dem Paraphrasieren sehr vorsichtig sein und darf auf keinen Fall mit einer geschlossenen Frage den Gesprächsabschnitt beenden (z.B. „Stimmt das so?“), um nicht den Redefluss durch eine „Ja/nein-Antwort“ zu unterbrechen. Beim fehlerhaften Paraphrasieren könnte der Klient zu dem Schluss kommen, dass der Berater/Coach sein Problem nicht verstanden hat und aus diesem Grund auch keine Unterstützung zu erwarten ist.

### **3. Gemeinsamkeiten zwischen Beratung und Coaching:**

Auch die Annahme, die beiden Beratungsverfahren zu Grunde liegt, dass die Lösung eines Problems, mit dem der Klient in die Beratung oder zum Coaching kommt, vom Klienten selbst schon unbewusst „mitgebracht“ wird, ist in beiden Verfahren identisch. Beide zielen darauf ab, die schon im Klienten vorhandene Lösung mit ihm zusammen zu erarbeiten, damit sie ihm bewusst wird.

Bei beiden Verfahren spielt die persönliche Biografie des Beraters/Coaches eine wichtige Rolle, z.B. wie viel Lebenserfahrung er mitbringt. Diese kann auch das Unterstützungsangebot positiv oder negativ beeinflussen. Es hängt also viel von der Problematik ab, mit der der Klient kommt, ob der Berater/Coach über einen eigenen Erfahrungsschatz verfügt oder nicht.

Der Berater/Coach hat die Möglichkeit, sich in Gesprächen mit anderen zu sensibilisieren und/oder durch den Erwerb von Zertifikaten zu qualifizieren.

Bei beiden Beratungsverfahren wird häufig mit Empfehlungen gearbeitet, z.B. empfiehlt ein sich in der Beratung befindlicher Klient einem potenziellen Klienten eine Beratungsmöglichkeit oder auch einen Berater/Coach. Bei beiden Verfahren müsste der Berater/Coach neutral gegenüber dem Klienten sein, d.h. er müsste in der Lage sein, einschätzen zu können, ob der Klient bei ihm richtig ist oder nicht. Persönliche Sympathie oder Antipathie sollten auf Seiten des Beraters/Coachs keine Rolle spielen. Auf Seiten des Klienten ist es durchaus zulässig, dass er den Berater/Coach

ablehnt, wenn er mit diesem unzufrieden ist, weil er aus verschiedenen Gründen mit dessen Persönlichkeit oder dessen Arbeitsweise nicht klarkommt.

#### **4. Unterschiede zwischen Beratung und Coaching:**

Wesentliche Unterschiede zwischen „Beratung“ und „Coaching“ liegen in der Persönlichkeit des Beraters/Coaches. Der Berater hat häufig ähnliche Schwierigkeiten aufgrund seiner Behinderung sowie ähnliche Erfahrungen wie der Klient. Er berät daher auf Augenhöhe, allerdings ausgestattet mit einer theoretischen und praktischen Qualifikation, die ihm ermöglicht, Probleme aus der fachlichen Distanz genauer zu erkennen und mit den passenden Hilfsmitteln (Gesprächsstrategien, Rollenspielen u.a.) zusammen mit dem Klienten Lösungen zu entwickeln. Leiter von Selbsthilfegruppen, z.B. die Anonymen Alkoholiker o.a., verfügen in der Regel nicht über derartige Qualifikationen. Der Coach, der selbst keine Behinderung hat, kennt diese behinderungsbedingten Schwierigkeiten nur von Außen, d.h. seine Betroffenheit leitet er nicht aus persönlichen Erfahrungen ab, sondern aus angelesenem Fachwissen oder aus Empathie. Möglicherweise kann ein nichtbehinderter Coach eine andere (objektivere?) Sichtweise auf die Problematik mitbringen.

Ein wichtiger Baustein beim Coaching im Gegensatz zur Beratung ist die methodische Herangehensweise, um ein Gespräch durch Fragen zu steuern. Martina Schmidt-Tanger hat für diese Arbeitsweise den Begriff „Herdplattenmodell“ eingeführt, den ich kurz erläutere: Die Autorin geht von drei Herdplatten aus (Problem, Ziel und Ressource). Der Klient „befindet“ sich auf einer dieser Herdplatten und der Coach hat die Aufgabe, durch geschicktes Fragen den Klient auf eine andere Herdplatte zu „setzen“, indem er Herdplatten „anheizt“ oder „abkühlt“ mit der Zielrichtung, dass der Klient eine andere Sichtweise auf sein Problem bekommt und im besten Fall selber einen Lösungsansatz sieht. Diese Methode ist auch für die Beratung möglich, allerdings habe ich sie in dieser Form nur in der Coaching-Literatur gefunden.

Ein weiterer Unterschied ist, dass Beratung in der Regel kostenlos angeboten wird und Coaching in der Regel kostet. Es gibt zur Zeit keine öffentlichen Träger, die Coaching refinanzieren. Diese haben in der Regel eigene Unterstützungsprogramme für begrenzte Bereiche der Hilfe, z.B. beim Ausfüllen von Anträgen,

Bewerbungstrainings u.a.. Das Coaching nimmt dagegen die Gesamtproblematik des Klienten in den Blick und nicht einzelne Problemfelder. Coaching stellt also zur Zeit aufgrund der Selbstfinanzierung noch ein Luxusgut dar, was sich dringend ändern müsste.

##### **5. Beratung und Coaching in der Praxis – ein persönlicher Erfahrungsbericht mit einem Einzeltrainer:**

Ich habe meine ersten Coaching-Erfahrungen gemacht, als ich auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz war. Über einen längeren Zeitraum hatte ich mich auf verschiedene Stellenausschreibungen beworben – bislang leider erfolglos. Ich wurde zu keinen Vorstellungsgesprächen eingeladen, was in mir nicht nur Frustrationen, sondern auch die Überzeugung auslöste, dass ich im Bewerbungsprozess Grundlegendes ändern muss, um in diesem Bereich Erfolg zu haben. In Gesprächen mit Freunden habe ich von der Möglichkeit des Coachings erfahren, so dass ich mich näher informierte. Welche Unterstützungsmöglichkeit es bieten kann, zeigten mir die Recherchen im Internet. Die Seite des Deutschen Coachingverbands e.V.

<http://coachingverband.org> war sehr informativ und hilfreich.

Die Zielrichtung des Coachings war für mich klar: Finden einer neuen Stelle mit dem Ziel der Einstellung. Als erstes galt es, einen geeigneten Coach zu finden, der sich im Bereich Bewerbungsprozessen auskennt, ggf. darüber hinaus auch über Einblicke in die Problematik, sich mit Behinderung auf dem Ersten Arbeitsmarkt bewerben zu wollen, verfügt. Glücklicherweise habe ich in meinem Bekanntenkreis einen Coach (ausgebildeter Lehrer mit einer Zusatzqualifikation als Coach, Mitarbeiter in einem mittelständischen Unternehmen) gefunden, der mich seit vielen Jahren mit meinen Stärken und Schwächen persönlich kennt. Der Erstkontakt war dementsprechend unproblematisch. Mir war am Anfang des Prozesses nicht klar, ob Coaching für mich der richtige Weg zur erfolgreichen Bewerbung und ob mein Bekannter der richtige Coach für mich ist. Dieser hatte ähnliche Zweifel. In intensiven Gesprächen haben wir diese Zweifel ausgesprochen, besprochen und entschieden, es gemeinsam zu wagen (mit offenem Ende). Hier sei nur kurz sein von ihm selbst skizziertes

Coachingkonzept vorgestellt:

Coaching bedeutet für mich, meine Klienten bei der Bewältigung ihrer beruflichen Herausforderungen zu unterstützen. Selbstverständlich spielt dabei immer auch die persönliche Situation eine wichtige Rolle. Um ein gutes und zufrieden stellendes Ergebnis zu erreichen, müssen meist neue Wege beschritten werden. Diese werden in der Regel über einen mehrstufigen Prozess geebnet und haben immer wieder mit Entdeckungen, Entwicklungen und Veränderungen zu tun. Dabei gehe ich davon aus, dass jeder Mensch grundsätzlich über alle notwendigen Ressourcen

verfügt, die er für seine weitere Entwicklung benötigt. Allerdings verbergen sich diese oft an ungeahnten Stellen, die es zu entdecken gilt. Auf diesem Weg der Aufdeckung ungeahnter Möglichkeiten begleite ich meine Klienten. (<http://www.osauter.de/coaching/>)

Der Coachingprozess fand in mehreren Schritten statt:

- 1) Der erste Schritt war die gemeinsame Analyse der Stellenausschreibungen, die ich gefunden hatte, und die Entscheidung, ob sich eine Bewerbung lohnt.
- 2) Als zweiten Schritt galt es, das Anschreiben auf Basis der Ausschreibungsanalyse zu formulieren. Dabei habe ich festgestellt, dass die Anschreiben nach einer reflektierten Analyse sich deutlich unterscheiden von denen, die ich zuvor allein verfasst habe. Sie sind viel selbstbewusster ausgefallen und haben meine Stärken deutlicher hervorgehoben, ohne meine Schwächen zu verschweigen.
- 3) Der dritte Schritt für die direkte Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch war ein Rollenspiel, in dem der Coach mein Gegenüber im Vorstellungsgespräch verkörpert hat, wobei er besonders großen Wert auf potenzielle Fragen im Zusammenhang mit der Ausschreibung gelegt hat. Auch die Problematik der Behinderung sind wir mehrfach durchgegangen, vor allem auch mögliche Fragen, die indirekt, also weniger offensichtlich, nach der Behinderung oder den vorhandenen Einschränkungen gestellt werden könnten. Gerade wenn es Bereiche in der Stellenausschreibung gab, die mir voraussichtlich in der neuen Tätigkeit aufgrund meiner Behinderung schwerfallen würden, ist mein Coach darauf eingegangen und hat potenzielle Arbeitgeber-Fragen gestellt. Ich konnte dann mit ihm zusammen Antworten erarbeiten, um diese dann sinngemäß im Vorstellungsgespräch wiedergeben zu können. Das hat dazu geführt, dass ich, wenn es zu ähnlichen Fragen im tatsächlichen realen Vorstellungsgespräch kam, viel lockerer auf diese reagiert habe. Diese Simulationen haben mich sicher gemacht, so dass es im realen Vorstellungsgespräch kaum Fragen gab, mit denen ich nicht gerechnet hatte: Ich konnte mit allen souverän umgehen, auch mit den Fragen zu meiner Behinderung, und konnte den Eindruck vermitteln, dass bei auftretenden Schwierigkeiten Lösungsvorschläge schon angedacht und grundsätzlich umsetzbar sind. Nach meinem letzten erfolgreichen Bewerbungsgespräch wurde mir – eher inoffiziell - bestätigt, dass ich tatsächlich diesen Eindruck vermittelt habe und selbstsicher aufgetreten bin, was schließlich zur Einstellung geführt hat.
- 4) Den vierten Schritt des Coachingprozesses stellten die Nachbesprechungen der

verschiedenen Vorstellungsgespräche dar. Diese führten wir meistens direkt im Anschluss per Telefon durch, was sehr sinnvoll war, da ich zeitnah die mir gestellten Fragen und auch noch meine Antworten im Kopf hatte. So konnten mein Coach und ich gleich das Gesagte reflektieren, kommentieren, einschätzen und bessere Alternativen entwickeln.

Zusammenfassend komme ich im Nachhinein zu der Einschätzung, dass es sinnvoll und für mich hilfreich war, diese Schritte vor jeder Ausschreibung sowie jedem Vorstellungsgespräch durchgegangen zu sein, so dass ich immer sicherer in der Beurteilung wurde, ob die Ausschreibungen überhaupt für mich in Frage kamen, z.B. hinsichtlich des Arbeitsweges, der Arbeitszeit, der Einrichtung des Arbeitsplatzes oder auch der zu erwartenden Arbeitsbereiche. Darüber hinaus hat mir das Abwägen des Für und Wider mehr Selbstsicherheit während der Vorstellungsgespräche gegeben. Jedes Vorstellungsgespräch haben wir kritisch nachbereitet mit dem Ziel, das nächste besser vorzubereiten.

Nach der Einstellung in mein jetziges Arbeitsverhältnis hat sich das Coachingziel, aber nicht die Arbeitsweise geändert: Schon im Vorstellungsgespräch habe ich offen über meine Legasthenie gesprochen, auf möglicherweise auftretende Probleme hingewiesen und auf Kompensationsmöglichkeiten (Spracherkennungsprogramm, Arbeitsassistenz u.a.) aufmerksam gemacht. Erst im Laufe meiner Tätigkeit ist meinem Arbeitgeber bewusst geworden, in wie vielen Arbeitsabläufen meine Legasthenie zu Missverständnissen führen kann und wie wichtig die von mir schon im Vorfeld angesprochene Arbeitsassistenz ist. Von meinen Vorgesetzten wurden immer wieder klärende Gespräche angesetzt. Um diese Gespräche besser vorzubereiten, beziehungsweise besser zu verarbeiten, habe ich wieder mit dem Coach Kontakt aufgenommen und mit ihm Strategien für die Gespräche mit dem Ziel der Versachlichung überlegt. Das Coaching mit gerade diesem Coach hat mir sehr dabei geholfen, die auftretenden Probleme anzunehmen und konstruktiv damit umzugehen.

## **6. Unterstützungsangebote - Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) und Integrationsfachdienste (IFD):**

Neben dem von mir persönlich erlebtem Coaching gibt es noch weitere Möglichkeiten der beratenden (!) Unterstützung:



Die **Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL)** ist eine bundesweit arbeitende menschenrechtsorientierte Selbstvertretungsorganisation und der Dachverband der Zentren für selbstbestimmtes Leben. Sie bietet zwar kein Einzelcoaching, aber Beratung zur Bewältigung des Alltags an. Die Beratung für den Klienten ist kostenlos.

Die **Integrationsfachdienste (IFD)** sind in Deutschland Dienste Dritter, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Diese bundesweiten Dienste als Schnittstelle zwischen Behörden und Menschen mit Behinderung arbeiten in der Regel in freier, gemeinnütziger Trägerschaft und unterstützen die berufliche Eingliederung, um die Integration von behinderten Menschen auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu fördern und zu erhalten. Sie sind für den Klienten kostenlos. Sie helfen bei der Beantragung finanzieller Zuschüsse sowie bei der Eingliederungsausstattung. Die IFD haben sehr hohe Fallzahlen, so dass eine individuelle Beratung und Unterstützung auf ein einzelnes Vorstellungsgespräch nicht möglich ist. Darüber hinaus sind sie ortsgebunden, meistens an den Wohnort und nicht an den Arbeitsort. Während der Arbeitssuche ist der IFD am Wohnort zuständig, nach Arbeitsaufnahme ist der IFD des Arbeitsortes zuständig, d.h. wenn Wohn- und Arbeitsort nicht übereinstimmen, ändern sich die Zuständigkeiten und damit auch die Ansprechpartner. Dieses System erscheint mir wegen zunehmender Mobilitätsanforderungen nicht mehr zeitgemäß. Da der private Träger die Aufgaben nur zeitlich begrenzt übernimmt und nach Ablauf eine Neuausschreibung erfolgt, kann ein Wechsel auch eine hohe Personalfuktuation, d.h. wechselnde Berater, mit sich bringen. Eine langfristige Zusammenarbeit zwischen den Institutionen ist nicht gewährleistet, so dass sich zumeist in die komplexe Problematik, die ein Klient für den Ersten Arbeitsmarkt mitbringt, immer wieder neu eingearbeitet werden muss. Auch der Klient muss sich jeweils auf neue Ansprechpartner einstellen. Das ist einer kontinuierlichen Unterstützung nicht förderlich.

## **7. Fazit:**

Auch wenn die hier beschriebenen Arbeitsmethoden des Peer Counseling und Peer Coaching nahezu identisch sind, muss jeder Klient für sich entscheiden, welches Verfahren für ihn das beste ist und welche Unterstützungsmöglichkeiten er in

Anspruch nehmen möchte. Aufgrund meiner Erfahrung kann ich feststellen, dass mir die individuelle Unterstützung des Coaches sehr geholfen hat. Für mich hat sich diese Unterstützungsmöglichkeit, wie oben beschrieben, aus meinem direkten Umfeld eher „zufällig“ aufgrund von persönlichen Kontakten ergeben und ich habe die Chance umgehend wahrgenommen. Im Laufe dieser Hausarbeit ist mir klar geworden, dass sowohl Peer Coaching als auch Peer Counseling auf jeden Fall sinnvoll sind und sicher auch mir hätten helfen können. Ich kann nur jeden ermutigen, mit Unterstützungssystemen zu arbeiten und sich nicht dafür zu schämen, dass man Unterstützung braucht. Diese Einsicht ist eine Stärke und keine Schwäche!

### **8. Literaturliste:**

<https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Hauptseite>/Paraphrasierung

<https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Hauptseite>/Spiegeln

Astrid Schreyögg: Coaching. Eine Einführung in Praxis und Ausbildung, Campus Verlag Frankfurt/ New York, 7.überarbeitete Fassung 2012

Martina Schmidt-Tanger: Veränderungscoaching. Kompetent verändern. Junfermannsche Verlagsbuchhandlung; Auflage: 3., Aufl. (1. Januar 2005)

Peer Counseling - Readerautonomes Behindertenreferat AStA Uni Mainz IsL (Interessenvertretung selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.):  
Peer Counseling – Reader & Peer Counseling Training Programm (Peer Counseling Training Manual)

Independent Living Resource Center, San Francisco / USA, zweite, erweiterte Auflage 1993

<http://www.osauter.de/mein-coachingkonzept/>

Linus Müthing

Göttingen, im Juni 2016