

Abschlussarbeit – systemische Coaching Ausbildung – In-Konstellation

Die Arbeit an und mit Glaubenssätzen im Coaching

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
1 Definition Coaching	4
2 Definition Glaubenssätze.....	5
3 Arten von Glaubenssätzen	7
4 Glaubenssätze als Teil eines Coaching Prozesses	8
5 Der Nutzen und das Ziel der Arbeit mit Glaubenssätzen	11
Fazit	12
Literaturverzeichnis	13

Executive Summary

In der nachfolgenden Betrachtung wird die Arbeit an und mit Glaubenssätzen im Coaching-Prozess näher betrachtet. Im Fokus steht dabei die Bedeutung von Glaubenssätzen in der Arbeit zwischen Coach und Coachee. Zudem wird auf die große Tragweite und Bedeutung von Glaubenssätzen für nachhaltige und positive Veränderungen eingegangen. Zur Einführung werden zunächst die Begrifflichkeiten Coaching und Glaubenssatz definiert und in einen weiteren Kontext gestellt. Bei der näheren Betrachtung von Glaubenssätzen wird deren Allgegenwärtigkeit und Verbindlichkeit deutlich. Anschließend wird auf die verschiedenen Arten von Glaubenssätzen eingegangen. Dabei werden zwei verschiedene Möglichkeiten zwischen Glaubenssätzen zu differenzieren vorgestellt. Nach dieser Erörterung werden Glaubenssätze in den Kontext eines Coaching-Prozesses eingeordnet. Es werden die verschiedenen Phasen der Arbeit mit Glaubenssätzen vorgestellt. Abschließend werden der Nutzen und die Wichtigkeiten der Arbeit an und mit Glaubenssätzen betont. In einem Fazit werden die wichtigsten Gedanken und Thesen dieser Arbeit zusammengeführt und eine abschließende Empfehlung ausgesprochen.

1 Definition Coaching

Für die folgende Betrachtung von Glaubenssätzen als Teil eines Coaching-Prozesses werden zunächst die Begrifflichkeiten Coaching und Glaubenssatz definiert.

Unter dem englischen Wort Coaching versteht man im Deutschen so viel wie Nachhilfe oder Unterstützung (vgl. Greif/ Rauen: 2013, o. S.). Seinen Ursprung hat das englische Wort im Ungarischen (vgl. Günsch: 2017, o. S.). „Die Geburtsstätte der Kutsche ist ein Dorf namens Kocs, wo ab dem Mittelalter gefederte Kutschen gebaut wurden. Von dort aus breitete sich die Kutsche in ganz Europa aus, und mit ihr der Name, bis sie um 1500 Frankreich erreichte. Dort erhielt sie den Namen „coche“. Um 1830 findet sich der Begriff „to coach“ bei englischen Studenten als umgangssprachlicher Ausdruck für Tutoren. Da Tutoren ihre Studenten durch das Studium begleiteten, wurden sie im übertragenen Sinne als intellektuelles Fortbewegungsmittel bezeichnet“ (Günsch: 2017: o. S.). Heute wird Coaching ebenfalls als Mittel gesehen, um von einem Ort zum anderen zu gelangen, so wie dies auch ursprünglich der Fall war. Heute ist damit jedoch weniger das Örtliche, sondern das persönliche Veränderungsinteresse gemeint (ebd.) Der Coachee bestimmt dabei das Ziel und der Coach lenkt, begleitet und fungiert als der persönliche Reise-Begleiter. Er übernimmt die Prozesssteuerung, während der Coachee den Inhalt festlegt (vgl. Günsch: 2017, o. S.).

Coaching ist ein Sammelbegriff für unterschiedliche Beratungsmethoden und Varianten für verschiedene Ziele, Personen und Gruppen (vgl. Rauen: 2005, o. S.). In Deutschland wird Coaching seit Mitte der 1980er-Jahre angeboten (vgl. Rauen: 2014, o. S.). Unter Coaching versteht man einen geplanten Prozess, „der sich über mehrere Stunden und Sitzungen erstreckt und eine Gesamtdauer von einigen Monaten bis mehreren Jahren umfassen kann“ (Rauen: 2005, S. 9). Grundregel des Coachings ist eine strikte Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte. „Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess“ (Rauen: 2005, S. 9 ff). Zu den wichtigsten Merkmalen des Coachings zählt die individuelle Beratung auf Prozessebene. Das bedeutet, dass der Coach den Coachee bei der Entwicklung eigener Lösungen unterstützt und begleitet. Eine Abgrenzung von anderen Beratungsformen wird durch folgende Definition deutlich: Coaching zielt auf eine „systematische Förderung ergebnisorientierter Problem- und

Selbstreflexionen sowie Beratung zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele oder zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung“ (Greif: 2008a, S. 72 ff). Nicht Teil von Coaching ist die Behandlung beziehungsweise der Umgang mit psychischen Störungen. Durch Coaching soll der Coachee bei seinen Eigenbemühungen unterstützt werden, er erhält durch den Coach Hilfe zur Selbsthilfe (vgl. Greif/ Rauen: 2013, o. S.). Zusammengefasst kann man sagen, dass das moderne Coaching zum Erreichen eines konkreten Ziels eingesetzt wird. Abgestimmt auf den Coachee unterstützt der Coach anhand flexibler Vorgehensweisen das Ziel zu erreichen. Dies geschieht auf zwei Wegen: zum einen mittels der Anwendung von Methoden und zum anderen durch die Sozialkompetenzen des Coachs (vgl. Günsch: 2017, o. S.)

2 Definition Glaubenssätze

„Man ist, was man glaubt“ – dieses Zitat verdeutlicht die Bedeutung von Glaubenssätzen. Glaubenssätze können das menschliche Leben mehr als das Bewusstsein steuern (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 131). Sie entstehen oft schon im Kindesalter und entwickeln sich im Laufe der Jahre während des Heranwachsens. Neue Glaubenssätze entstehen, andere lassen wir hinter uns. Sie werden beispielsweise in sehr jungen Jahren durch ausgesprochene und unausgesprochene Familienregeln, soziale Interaktionen, kulturelle Gegebenheiten, häufig gehörte Sätze oder Worte und andere prägende Erfahrungen geformt (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 132). Glaubenssätze sind Filter, durch die wir auf die Welt schauen und die uns dabei unterstützen Informationen zu selektieren. Sie helfen uns dabei zu unterscheiden, was richtig und falsch oder wichtig und unwichtig ist (ebd.). „Unter Glaubenssätzen versteht man Überzeugungen und Meinungen über die Welt, die Regeln, die gelten, über andere Personen und über sich selbst“ (Lebenskarten: 2014, o. S.). Glaubenssätze werden auch Denkmuster genannt und sie bilden ganze Sätze. Sie treten als unreflektierte Generalisierungen auf, die unser Verhalten steuern (vgl. Günsch: 2017, o. S.). Beispielhafte Glaubenssätze sind „Das Leben ist hart – da musst du die Zähne zusammenbeißen und durch“, „Keiner liebt mich“, „Ich vertraue mir und anderen“ oder „Ich bin in Ordnung, wie ich bin.“ Diese Beispiele machen deutlich,

dass es sowohl positive als auch negative Glaubenssätze gibt, wir sie also auch gezielt einsetzen können, um etwas zu erreichen. Glaubenssätze beeinflussen unsere Wahrnehmung und entscheiden darüber, wie wir die Welt betrachten. Sie manifestieren sich über Ereignisse, Erfahrungen, Prägungen und unsere Umwelt in uns (vgl. Günsch: 2017, o. S.). Sie haben einen enormen Einfluss darauf, wie wir auf das Leben mit all seinen Umständen reagieren. Sie können hilfreich und unterstützend sein, oder aber sie schränken ein und behindern uns in unserer Persönlichkeitsentwicklung. Ein wichtiges Merkmal von Glaubenssätzen ist die häufige Unbewusstheit, mit der sie auf uns wirken (vgl. Lebenskarten: 2014, o. S.). Wie bereits erwähnt verändern sich unsere Glaubenssätze. Indem wir neue Erfahrungen machen, können sich bestehende Glaubenssätze verändern, auflösen oder es werden neue geformt. Doch gerade die Glaubenssätze, die schon seit Kindheit an bestehen, sind meistens unbewusst tief in uns verankert und stellen für uns vermeintliche Tatsachen dar. In der systemischen Arbeit beziehungsweise im systemischen Coaching „geht es gerade darum, diese Glaubenssätze, welche in früheren Situationen und Systemen eine passende Funktion inne hatten“ (vgl. Polt/ Breiner: 2015, o. S.), vor allem wenn sie für die aktuelle Situation hinderlich sind, zu identifizieren und zu überprüfen. Anschließend wird der Coachee dabei unterstützt, die Glaubenssätze positiv umzuformulieren, um sie dann in sein Leben zu integrieren (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 132 f). Der Begriff Glaubenssatz wird an anderer Stelle als starre Ansicht beziehungsweise Lehrmeinung oder auch als „mit dem Anspruch unbedingter Geltung vertretene (religiöse) These“ (Duden: 2015, o. S.) definiert. Glaubenssätze lassen sich zusammengefasst als unserem Verhalten und dem Einsatz unserer Fähigkeiten zugrundeliegende Annahmen beschreiben, welche wir über die Dinge und ihre Zusammenhänge haben (vgl. Böhm: 2016, S. 9). Ein Teil dieser Annahmen ist uns bewusst, andere Überzeugungen wirken unbewusst. Alle Glaubenssätze sind in unterschiedlichen Zeiträumen im Laufe unserer Lebensgeschichte entstanden. Unsere Fähigkeiten kommen nur dann zum Einsatz, wenn unsere Werte und Glaubenssätze den Einsatz dieser Fähigkeiten ermöglichen. Glaubenssätze lassen sich auch als Interpretationen und Verallgemeinerungen aus früheren Erfahrungen definieren. Sie sind Annahmen darüber, warum etwas so ist und nicht anders (ebd.). Ihre Stabilität erhalten Glaubenssätze durch das Ineinander-Verwobensein von Kognitionen, Emotionen und Volitionen. Einfach ausgedrückt bestimmen

Glaubenssätze, was wir uns erlauben zu denken und wahrzunehmen und was wir überhaupt für möglich halten. Sie können Vorhaben unterstützen oder behindern (vgl. Böhm: 2016, S. 9). Die große Bedeutung von Glaubenssätzen wird anhand folgender Grafik deutlich. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil der menschlichen Struktur und von dem was den Menschen steuert und beeinflusst (ebd.) Glaubenssätze stellen dabei eine eigene Ebene dar.

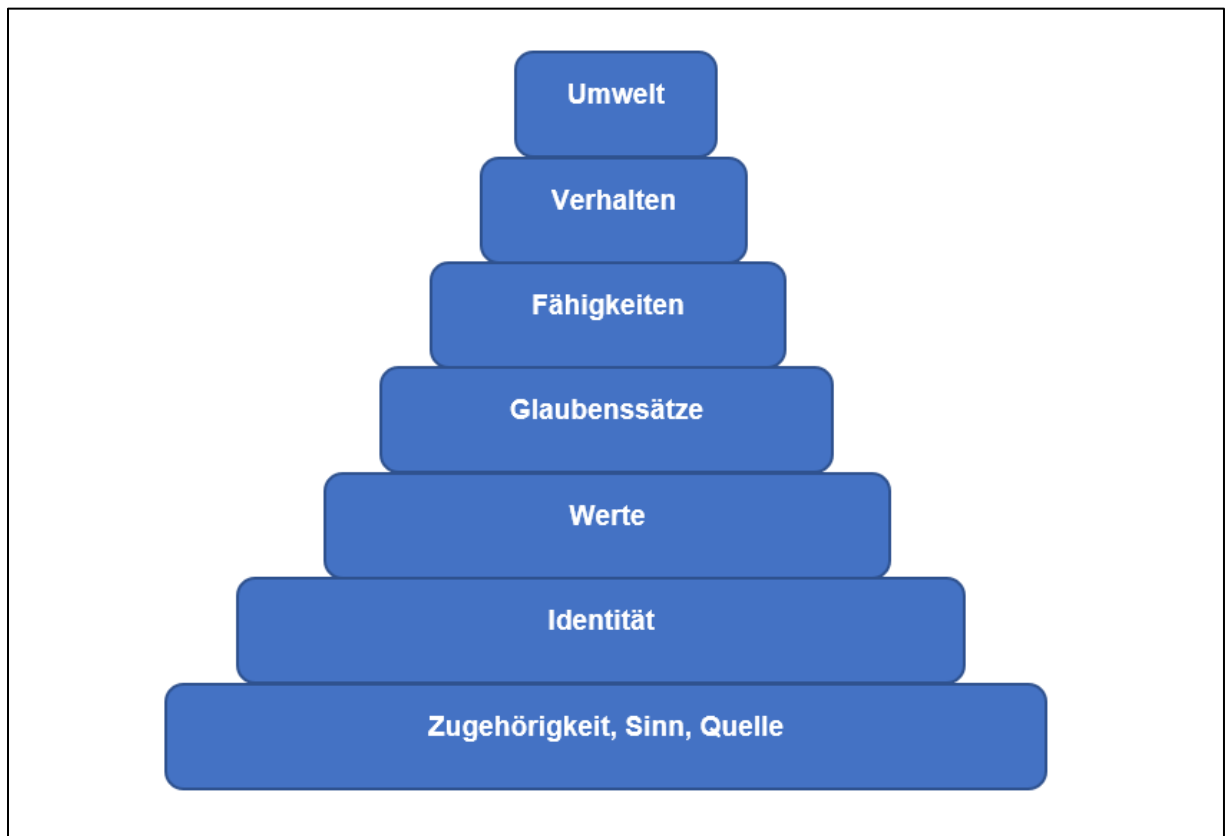


Abbildung: Die logischen Ebenen nach Robert Dilts (eigene Darstellung)

3 Arten von Glaubenssätzen

Kurz gesagt lassen sich Glaubenssätze als der sprachliche Ausdruck für das, was jemand glaubt oder was er für wahr hält, definieren. Es sind Verallgemeinerungen beziehungsweise Generalisierungen. Es lassen sich drei Arten von Glaubenssätzen unterscheiden (vgl. Landsiedel: 2015, o. S.). Die erste Kategorie der Glaubenssätze sind die Regeln, also ein Ursache-Wirkungs-Prinzip. Sie nehmen Bezug zur Vergangenheit und zu anderen Menschen in ähnlichen Systemen (vgl. NLP Enzyklopädie: 2012, o. S.). Zweitens können Glaubenssätze Äquivalenzen beziehungsweise Bedeutungen sein. Sie stehen in engem

Zusammenhang mit unseren kulturellen Werten und nehmen Bezug auf die Gegenwart (vgl. Landsiedel: 2015, o. S.). Die dritte Art von Glaubenssätzen sind Grenzen, Möglichkeiten und Annahmen. Sie schränken uns durch vermeintliche Grenzen oder Möglichkeiten ein, indem wir diesbezügliche Annahmen übernehmen. Eine andere Möglichkeit zwischen Glaubenssätzen zu differenzieren bietet die Unterscheidung zwischen limitierenden und negativen sowie antreibenden und positiven Glaubenssätzen. Ein beispielhafter limitierender Glaubenssatz ist „Ich bin nichts wert, ich schaffe das nicht“. Ein Beispiel für einen positiven und motivierenden Glaubenssatz ist die Aussage „Ich schaffe das“ (vgl. Günsch: 2017, o. S.). Glaubenssätze lassen sich anhand von Generalisierungen erkennen wie beispielsweise anhand der Wörter: nie, meistens, immer, man...(ebd.).

4 Glaubenssätze als Teil eines Coaching Prozesses

„Wenn wir etwas tief in unserem Inneren glauben, so tun wir – unbewusst – alles, damit sich dieser Glaube bewahrheitet“ (Gamber: 2011, S. 126). Dies kann einerseits sehr hilfreich sein, wenn uns unsere Glaubenssätze dabei helfen, zurechtzukommen und uns basierend auf bisherigen Erfahrungen Orientierungshilfe leisten. Allerdings haben wir auch „Glaubenssätze, die wir in einer anderen Lebensphase gelernt und verinnerlicht haben, welche nicht mehr aktuell sind und uns folglich in der aktuellen beruflichen Situation mehr hindern als unterstützen“ (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 137). Dies äußert sich in wiederholten Verhaltens- und Interaktionsmustern im Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten oder der Familie, welche als belastend erlebt werden. Die Arbeit mit Glaubenssätzen gemeinsam mit einem Coach ist dann sinnvoll, wenn der Coachee sein Anliegen auf der reinen Verhaltensebene nicht gelöst bekommt. In so einem Fall haben Coachees häufig eine mögliche Lösung ihres Problems aus kognitiver Sicht verstanden, können diese jedoch im Alltag nicht umsetzen. „Dies kann ein Indiz für einen hinderlichen Glaubenssatz sein“ (Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 138). Da das menschliche Verhalten durch Glaubenssätze gesteuert wird, ist es eine elementare Aufgabe im Coaching limitierende Glaubenssätze herauszuarbeiten, um diese dann im Sinne des Coaches positiv zu verändern (vgl.

Güensch: 2017: o. S.). Die Arbeit an und mit Glaubenssätzen kann man auch als Perspektivwechsel betrachten (vgl. Jochims: 2019, S. 8). Erst wenn der einschränkende Glaubenssatz identifiziert und verändert wurde, kann eine neue, dem neuen Weltbild angemessene Interpretation gelernt werden. Dies ist jedoch kein leichtes Unterfangen, da Glaubenssätze keine isolierbaren Entitäten des menschlichen Gehirns sind, sondern es sind individuell erlernte Verfahren oder Regeln, nach denen Sinneserfahrungen interpretiert werden. Glaubenssätze sind also keine Symptome, die sich eindeutig beschreiben lassen und eindeutig für alle Menschen gleichermaßen gelten (vgl. Jochims: 2019, S. 9). Man kann sie weder sehen, hören, noch fühlen. Lediglich das Verhalten als Resultat eines Glaubenssatzes kann man hören sehen, oder fühlen. Das heißt, das Glaubenssätze aus dem tatsächlich gezeigten Verhalten erschlossen werden müssen (vgl. Jochims: 2019, S. 10).

Die Arbeit mit Glaubenssätzen lässt sich in vier Phasen unterteilen, welche einen Prozess beschreiben. Zunächst steht die Phase der Identifikation der aktuellen Glaubenssätze an. Dies fällt im Falle, dass die Glaubenssätze bewusst sind, relativ leicht, jedoch existieren ebenfalls unbewusste Glaubenssätze, die verborgen im Unterbewusstsein arbeiten. Diese gilt es im ersten Schritt der Arbeit mit Glaubenssätzen aufzuspüren. Im Coaching Prozess bezieht sich die Arbeit an und mit Glaubenssätzen zumeist auf eine negativ erlebte Situation. Der Coach arbeitet gemeinsam mit dem Coachee heraus, „welche fest verankerten Überzeugungen das Verhalten des Coachees immer wieder bestimmen und lenken. Da diese Glaubenssätze häufig hinter familiären Episoden oder Aussagen verschleiert sind, geht es darum, diese zu identifizieren und den wahren Kern herauszuarbeiten“ (Lutz: 1992, S. 4). Zur Identifikation von Glaubenssätzen können verschiedene Methoden angewendet werden, wie das Narrative Arbeiten mit Fragen, Familienwerte und -regeln aus der Genogrammarbeit und das „Nachspüren“. Bei letzterem wird der Coachee über Fragen zu dem möglichen Glaubenssatz geleitet. Der Coachee wird aufgefordert, sich an die belastende Situation zu erinnern. Mögliche Fragen des Coaches können sein: „Wo genau im Körper spüren Sie die belastende Situation?“ oder „Wie fühlt es sich an?“ (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 139).

Die zweite Phase in der Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching-Prozess ist die Würdigung des Glaubenssatzes. Nachdem man sich jetzt der wichtigsten und

lebensprägenden Glaubenssätze bewusst ist, geht es nun darum, deren Auswirkungen näher zu beleuchten. Und als Folge dessen zu entscheiden, ob der jeweilige Glaubenssatz positiv oder negativ beziehungsweise förderlich oder hinderlich ist (vgl. Lebenskarten: 2014, o. S.). Mit Würdigung ist zudem gemeint, den Kontext zu finden in dem ein Glaubenssatz, der inzwischen hinderlich ist, mal seine Berechtigung hatte. Im Coaching-Kontext spricht man hierbei vom Reframing, also der Suche nach der guten Absicht. Eine Würdigung bzw. ein Aussöhnen mit dem hinderlichen Glaubenssatz stellen oftmals eine wichtige Voraussetzung dar, um ihn dann loslassen, aufgeben oder verändern zu können. Andernfalls besteht die Möglichkeit, dass sich die stabilisierende Grundnatur von Glaubenssätzen durchsetzt (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 140). Mögliche Leitfragen in der zweiten Phase können sein: „Woher kennen Sie Ihren Glaubenssatz?“, „Welchen Nutzen hatte Ihr Glaubenssatz zu diesem Zeitpunkt für Sie?“, „Was gewinnen Sie – scheinbar – wenn Sie diesem Glaubenssatz folgen? Was von dem, was Sie gewinnen, brauchen Sie heute wirklich noch?“, „Unter welchen Rahmenbedingungen macht Ihr Glaubenssatz Sinn? Wann nicht?“ (Vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S.140).

In Phase Drei des Coaching-Prozesses steht das Update des Glaubenssatzes an. Diese Phase baut auf der Vorarbeit im ersten und zweiten Schritt auf, da es nun um die Veränderung beziehungsweise das Ersetzen der zuvor als hinderlich identifizierten Glaubenssätze geht. Hierbei stehen dem Coach unterschiedliche Methoden zur Verfügung. Dazu zählen beispielsweise die Formulierung einer Erlaubnis-Haltung oder die Imagination der Anliegen-Situation mit der Erlaubnishaltung. Des Weiteren kann eine Regeltransformation durchgeführt werden. Das bedeutet, dass die veralteten Regeln, an die der Glaubenssatz bisher gebunden war, in neue Regeln transformiert werden. Der Coach kann gemeinsam mit dem Coachee eine Imaginationsübung durchführen, in der sich der Coachee eine gelingende Zukunft ohne hinderlichen Glaubenssatz vorstellt (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016. S. 141).

In der vierten Phase findet ein Reality Check statt. Das heißt, das bisher Geschehene wird noch einmal überprüft und möglichst objektiv evaluiert. Dabei können Fragen wie beispielsweise die Skalierungsfragen unterstützen. Darüber hinaus können Erinnerungshilfen für den Coachee geschaffen werden. Für eine

umfassendere Reflexion kann der Coach dem Coachee Beobachtungsaufgaben mitgeben (vgl. Johannsen/ Leipoldt: 2016, S. 141 f).

5 Der Nutzen und das Ziel der Arbeit mit Glaubenssätzen

Der Nutzen beziehungsweise die Ziele der Arbeit mit Glaubenssätzen sind vielfältig. Zum einen ermöglicht die Arbeit an und mit Glaubenssätzen eine Erweiterung des geistigen Horizontes und die Gewinnung neuer Möglichkeiten (vgl. Rückerl: 2015, o. S.). Des Weiteren ist eine nachhaltige Veränderung von Glaubens- und Verhaltensmustern möglich. Darüber hinaus wird die Handlungsfähigkeit des Coachees durch eine neue Gestaltungskraft erhöht und er kommt zu mehr innerer Freiheit (ebd.). Ein Entgegenwirken bei Generalisierungen von negativen Erfahrungen wird durch diese Arbeit ermöglicht. Einschränkende Glaubenssätze können Coach und Coachee gemeinsam auflösen. Und zuletzt kann sich der Coachee seine eigenen Werte-Systeme bewusstmachen.

Glauben an sich gehört zur Natur des Menschen. Das an sich ist ein riesiges Potenzial von Ressourcen, denn diese Energie kann für ganz verschiedene Zwecke eingesetzt werden. „Wer fähig ist zu glauben, kann geradezu unglaubliche Ressourcen entwickeln“ (Rückerl: 2015, o. S.). Und der Glaube wächst aus den Erfahrungen. Es braucht zunächst einmal intensive Erfahrungen, bevor sich ein starker Glaube entwickeln kann. Besonders intensive Erfahrungen können jedoch bereits beim ersten Mal sehr prägend sein. Im Coaching hat der Glaube an den Erfolg der Arbeit eine zentrale Bedeutung und ist Voraussetzung für starke Motivation (ebd.). Sowohl Coach als auch Coachee müssen glauben können, dass eine Veränderung möglich ist. Denn auch der Glaube anderer Menschen an eine Person und ihre Fähigkeiten bildet eine wertvolle und kraftvolle Ressource. Die Realität beginnt jedoch im eigenen Geist. „Menschen werden zu dem, was sie selber von sich glauben. Die Natur des Glaubens entspricht einer sich-selbst-erfüllenden Prophezeiung“ (Rückerl: 2015, o. S.). Negative Glaubensmuster können ihre Verwirklichung aber ebenso intensiv anziehen wie positive. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die eigenen Glaubensmuster hin und wieder psychohygienisch zu überprüfen und einschränkende Gedanken- und Glaubensmuster in wohlgeformte Ziele zu verwandeln (ebd.).

Fazit

„Es sind nicht die Dinge selbst, die uns Menschen beeindrucken oder beunruhigen, sondern unsere Interpretationen der Dinge“ (vgl. Ruckerl: 2015, o. S.). Der Mensch interpretiert seine aktuelle Situation aufgrund vergangener Erfahrungen. Im Coaching geht es häufig darum, unbewusste Glaubenssätze, die auf vergangenen Erfahrungen beruhen, herauszukristallisieren, sie anzuerkennen und dann hinsichtlich ihres Realitätsgehaltes zu überprüfen. Die Aufgabe des Coachs ist es dabei, dem Coachee dabei zu helfen, sich unrealistische oder einschränkende Glaubenssätze bewusst zu machen, diese zu hinterfragen und zu verändern (vgl. Ruckerl: 2015, o. S.). Weshalb dieser Teil der Coaching-Arbeit so bedeutend ist, wurde in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich erläutert. Eine Reflexion und Bewusstmachung eigener Glaubenssätze ermöglicht es dem Coachee sich seiner eigenen Gedankenmuster klar zu werden. Er kann für sich, mithilfe seines Coaches, herausfinden, welche förderlichen und welche hinderlichen Glaubenssätze sein tägliches Tun, sein Verhalten, seine Interpretation und Wahrnehmung der Dinge beeinflussen. Da Glaubenssätze oftmals in der Vergangenheit ihre Daseinsberechtigung hatten, zum aktuellen Zeitpunkt aber überflüssig oder sogar störend sind, sollten diese durch neue Glaubenssätze ersetzt oder verändert werden. Im letzten Kapitel wurde erörtert, welche Macht der Glaube hat. „Die Natur des Glaubens entspricht einer sich-selbst-erfüllenden Prophezeiung“ (Ruckerl: 2015, o. S.). Diese Aussage gilt sowohl für negative als auch für positive Gedankenmuster. Daher sind zunächst eine Auflösung und Veränderung negativer Glaubenssätze in positive sinnvoll. Anschließend kann der Coachee mithilfe positiver und stärkender Glaubenssätze an einer individuellen Zielerreichung und einer insgesamt gesteigerten Zufriedenheit arbeiten.

Literaturverzeichnis

Böhm, M. (2016): Intuitiver Methodeneinsatz in Coaching-Prozessen. Grundlagen und Praxisbeispiele. Berlin: Springer Verlag. S. 9.

Duden (2015): Glaubenssätze. Berlin: Bibliographisches Institut. o. S.

Gamber, P. (2011): Systemische Therapie für Dummies. Weinheim: Wiley VCH. S. 126.

Greif, S./ Rauen, C. (2013). In Wirtz, M. A. (Hrsg.): Dorsch – Lexikon der Psychologie. Bern: Hogrefe Verlag. o. S.

Günsch, S. (2017): Führungskraft als Coach. Coaching Methoden. Berlin: Neobooks. o. S.

Jochims, I. (2019): NLP für Profis. Glaubenssätze & Sprachmodelle. Norderstedt: Books on Demand (BoD). S. 8 ff.

Johannsen, J. & Leipoldt, T. (2016): Handwerkszeug der systemischen Beratung: Das Buch zur Weiterbildung. Systemische Beratung Professionsgruppe. Norderstedt: Books on Demand (BoD). S. 131 ff.

Landsiedel (2015): Definitionen – Glaubenssatz.

Heruntergeladen unter: <http://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/nlp-master/m-02-21-definitionen.html> (16.12.2021).

Lebenskarten (2014): Glaubenssätze.

Heruntergeladen unter: <http://www.lebenskarten.de/glaubenssaetze> (16.12.2021).

NLP Enzyklopädie (2012): Glaubenssatz.

Heruntergeladen unter: <http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Glaubenssatz> (10.12.2021).

Lutz, G. (1992): Tücher-Übung und Regeltransformation. In: Moskau, G./ Müller, G. F. (Hrsg.): Virginia Satir, Wege zum Wachstum. Ein Handbuch für die therapeutische Arbeit mit Einzelnen, Paaren, Familien und Gruppen. Paderborn: Junfermann Verlag GmbH. S. 4.

Polt, W./ Breiner, G. (2021): Systemische Beratung und Aufstellung. Systemische Glaubenssatz-Lösung.

Heruntergeladen unter: <http://www.systembrett.at/systembrettsystemische-beratung-glaubenssatz-loesung.html> (13.12.2021).

Rückerl, T. (2015): Das grosse Praxis-Handbuch Business Coaching. Die wirkungsvollsten Werkzeuge für Profis. 2. Ausgabe. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. o. S.