

Limitierende Glaubenssätze im Coaching

Abschlussarbeit

Fortbildung zum Systemischen Coach

Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Was sind Glaubenssätze?	3
3. Glaubenssätze im Coaching-Prozess	5
4. Modell des Inneren Teams	10
5. Abschluss/Zusammenfassung	14

1. Einleitung

Im Laufe des Lebens verinnerlicht jeder Mensch bestimmte Denkmuster oder Grundannahmen, die als „Glaubenssätze“ bezeichnet werden. Diese Formen meist unbewusst unsere Wahrnehmung und unsere Persönlichkeit.

Solche Glaubenssätze können positive Auswirkungen auf unser Leben haben. Sie können aber auch hinderlich sein und uns von der Lösung unserer Probleme abhalten oder Ursache für immer wiederkehrende problematische Verhaltensweisen sein.

Im Rahmen eines Coachings tauchen oft Glaubenssätze auf. Daher ist es wichtig, diese zu erkennen und mit ihnen so umzugehen, dass eine Veränderung ermöglicht wird.

Diese Arbeit geht auf das Thema „Glaubenssätze“ ein und zeigt einige Ansätze auf, wie der Coach den Coachee im Coaching dabei unterstützen kann, negative, d.h. destruktive Glaubenssätze als solche zu identifizieren, sich die damit verbundenen Muster zu vergegenwärtigen und sie in den ursprünglichen Kontext einzuordnen oder alternative Denkweisen zu entwickeln. Manche gehen davon aus, dass sich Glaubenssätze gar in positive Glaubenssätze transformieren oder „überschreiben“ lassen.¹

2. Was sind Glaubenssätze?

Glaubenssätze sind bestimmte, tief verankerte Überzeugungen, die die Einstellung zu uns selbst, unserem Leben und zu unseren zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflussen. Als Ergebnis der eigenen Erfahrungen entstehen sie meistens bereits in der Kindheit und prägen auch im Erwachsenenalter, oft dauerhaft, unsere Wahrnehmung². Es gibt viele alternative Begriffe und Beschreibungen dessen, was Glaubenssätze sind. Gängige Begriffe sind z.B. (Grund)-annahmen, (Denk)-muster, Einstellungen, Sichtweisen, innere Anteile, Glaubensmuster oder Grundhaltung.

Aus Glaubenssätzen werden meist unbewusst Rückschlüsse gezogen und generalisierende Annahmen getroffen. Wir formen damit unsere eigene feststehende subjektive Wahrheit

¹ So z.B. Martin Gudacker, Achtung Glaubenssatz, Wie Sie in Ihrem Coaching mit einer wirksamen Methode tiefgreifende Veränderungen erreichen, 2022.

² Vgl. Stefanie Stahl, Das Kind in dir muss Heimat finden, 16. Auflage, S. 22, 51.

und unsere Einstellungen zu uns selbst, aber auch zu anderen Menschen und Themen, wie z.B. Arbeit, Leistung, Beziehungen, Gesundheit, Geld und Erfolg. Da Glaubensmuster auch unser Selbstbild prägen, üben sie auch einen großen Einfluss auf das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen aus.

Weil wir uns anpassen und nach den Regeln unserer Umgebung verhalten, um Zugehörigkeit sicherzustellen, entwerfen wir bereits in der Kindheit Glaubenssätze. So übernehmen wir Einstellungen, Konventionen, Wertvorstellungen und Erwartungen von unseren Eltern oder anderen Bezugspersonen ungeprüft und verinnerlichen diese. Im Erwachsenenalter werden die inneren Überzeugungen dann meist nicht mehr in Frage gestellt, da sie sich völlig normal und daher richtig anfühlen. Vielmehr nehmen wir dann bevorzugt das wahr, was unsere inneren Überzeugungen bestätigt und unser bestehendes Selbst- und Weltbild aufrechterhält.

Glaubenssätze werden aber auch fortlaufend entwickelt, da sie dazu dienen, sich im Leben und in der sich verändernden Welt zu orientieren. Auch Filme und Werbung können bei der Entwicklung von Glaubenssätzen mitwirken.

Da Denkmuster meist unbewusst ablaufen, wirken unsere Glaubenssätze automatisch auf unsere Gefühle und unser Verhalten. Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen sich gegenseitig.

Indem Glaubenssätze stabilisierend wirken oder als positive Antreiber fungieren, sind sie nützlich und bringen Vorteile mit sich. Sie helfen beispielsweise dabei, Ziele zu verfolgen und zu erreichen oder rasch ins Handeln zu kommen. Denn sie laufen als gewohnte Muster automatisch ab, was wenig Energieaufwand erfordert.

Wenn Glaubenssätze aber negative Gefühle oder Stress auslösen und sabotierend und einschränkend auf unser Verhalten wirken, sind sie hinderlich. Sie verhindern auf diese Weise z.B. dass wir unsere Ziele erreichen, indem sie uns davon abhalten, unsere Potentiale und Ressourcen zu nutzen, vollumfänglich auszuschöpfen oder alternative Verhaltensweisen in Betracht zu ziehen.

Negative oder kritische Glaubenssätze können beispielsweise lauten: „Ich bin nur etwas wert, wenn ich Leistung erbringe“, „Ich muss alles perfekt machen“, „Das schaffe ich sowieso nicht“, „Ich gehöre nicht dazu“, „Ich muss die Erwartungen der anderen erfüllen“, „Niemand mag mich“, „Schlafen kann ich, wenn ich tot bin“, „Ich kann nicht Nein sagen“ oder „Ich verstehe das eh nicht“.

Sind unser Denken und unser Handeln an solchen Glaubenssätzen ausgerichtet, wirken diese unbewusst als destruktive Aussagen. Sie stärken Ängste und Zweifel und haben dadurch einen negativen Einfluss auf unser Selbstwertgefühl. Sie können sogar dauerhaft blockieren oder in die Erschöpfung treiben.

Auch durch Redewendungen und Sprichwörter, die wir als Verhaltensregeln übernehmen, können Glaubenssätze entstehen. Übernehmen wir Sprichworte wie „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“ oder „Schuster bleib bei deinen Leisten“ als Glaubenssätze, können uns diese ebenfalls davon abhalten, unser Potential zu entfalten, neue Wege zu gehen oder Herausforderungen zu suchen. Weitere Beispiele können sein: „Wer rastet, der rostet“, „Der Klügere gibt nach“, „Geld verdirbt den Charakter“, oder „Nur die Harten kommen in den Garten“, „Wer nicht hören will, muss fühlen“.

Natürlich kommt es vor, dass ein Mensch erfolgreich ist, obwohl er glaubt, nicht gut genug gewesen zu sein. Möglicherweise schafft er es, sich durch diese positive Erfahrung von seinem Glaubenssatz zu lösen. Oft aber ist es so, dass er z.B. glaubt, lediglich Glück gehabt zu haben. Damit bleibt der Glaubenssatz im Glaubenssystem und entfaltet weiterhin seine limitierende oder belastende Wirkung.

3. Glaubenssätze im Coaching-Prozess

Glaubenssätze lassen sich durch eigenes Reflektieren und Hinterfragen oft nicht herausfinden oder mit einem bestimmten Problem in Verbindung bringen. Unsere neutrale Haltung und Denkweise als Coach können für den Coachee eine gute Unterstützung sein. Wir können dem Coachee durch die Arbeit mit Glaubenssätzen dabei helfen zu erkennen, dass seinem problematischen Verhalten, seiner inneren Blockade oder einem immer

wieder auftretenden Konflikt ein Denkmuster zugrunde liegt, das ihm nicht nützlich ist. So kann er diese unbewussten Muster aufgedeckten, eine klarere Sicht entwickeln und eine neue Perspektive zum bisherigen Denken und Verhalten einnehmen.

Werden zugrundeliegende oder mit der im Coaching erarbeiteten Lösung im Konflikt stehende Glaubenssätze hingegen nicht beachtet, kann es dem Coachee schwerfallen, die gewünschte Verhaltensänderung im Alltag umzusetzen. Das Thematisieren und das Bearbeiten von Glaubenssätzen sind daher eine effektive Herangehensweise, um nachhaltige Veränderungen anzustoßen.

Im Rahmen der Problemschilderung des Coachee und anhand dessen Verhalten können wir darauf achten, ob Glaubenssätze relevant sein könnten. Wenn wir diese Vermutung haben, können wir uns den möglichen Glaubenssätzen durch Fragen nähern.

Wir könnten den Coachee dann dazu anregen, Parallelen zwischen der geschilderten Situation und kindlichen Erfahrungen herzustellen oder die Gründe für ein problematisches Verhalten oder Gedanken erfragen. Fragen wie „Warum ist das schlimm?“, „Was würde denn passieren?“, „Wie haben Sie in der Situation gedacht?“, „Haben Sie den Gedanken auch in anderen Situationen?“ können helfen.

Welche konkreten Glaubenssätze existieren, kann nur der Coachee selbst für sich erkennen. Als Coach können wir unterstützen, indem wir Hypothesen bilden, wobei die genaue Benennung und Formulierung des Glaubenssatzes stets dem Coachee selbst überlassen sein sollte.

Eine Methode, um den Glaubenssatz zu überprüfen, ist der sog. kinesiologische Muskeltest.³ Hierdurch wird das Unterbewusstsein des Coachee angesprochen. Der Coachee reagiert durch den Test körpersprachlich unbewusst, da die Muskeln über das vegetative Nervensystem schneller reagieren als der bewusste Verstand. Wenn eine Situation für das Unterbewusstsein stimmig ist, dann steht alle vorhandene Muskelkraft zur Verfügung. Ist das Unterbewusstsein hingegen irritiert oder gestresst, sind die Muskeln schwächer.

³ Vgl. z.B. Martin Gudacker, Achtung Glaubenssatz, Wie Sie in Ihrem Coaching mit einer wirksamen Methode tiefgreifende Veränderungen erreichen, 2022, S.145 ff.

Der Test kann zum Beispiel durchgeführt werden, indem der Coachee Daumen und Zeige- oder Mittelfinger fest zusammendrückt und den identifizierten Glaubenssatz ausspricht. Der Coach, der zuvor die generelle Kraft des Coachee getestet hat, versucht dabei, mit seinen Händen Daumen und Zeigefinger des Coachee voneinander zu lösen. Sind die Muskeln ebenso stark wie beim vorherigen Test oder noch stärker, spricht dies dafür, dass der ausgesprochene Glaubenssatz für den Coachee wahr ist. Sind die Muskeln schwächer, liegt es nahe, dass der Coachee noch nicht seinen individuellen Glaubenssatz gefunden hat. In dem Fall sollte der Coachee, einen stimmigeren Satz finden.

Dem Coachee sollte auch bewusstwerden, wie der Glaubenssatz entstanden ist bzw. durch welche Umstände er sich im Denken, Fühlen und Handeln verankert hat. Hier bieten sich folgende Fragen an: „Hatten andere Menschen daran einen Anteil?“, „Welche gute Absicht hatten diese Personen?“, „Wie haben Sie selbst den Glaubenssatz genährt?“, „Welche Ereignisse haben Sie als Beleg des Glaubenssatzes herangezogen?“. Durch diese Fragen kann der Coachee sich auch die eigene Verantwortung an der Entstehung und Manifestierung von Denkmustern vergegenwärtigen.

Durch das Identifizieren des negativen oder blockierenden Glaubenssatzes hat der Coachee einen ersten Schritt in Richtung Veränderung getan. Nun benötigt er viel Konzentration und Kraft, sich bewusst gegen den Glaubenssatz zu entscheiden und auch nach der Coaching-Sitzung alternative Denk- und Verhaltensmuster zu etablieren.

Hat der Coachee für sich also einen oder mehrere Glaubenssätze identifiziert, können wir diese als Coach nun durch Fragen vom Coachee überprüfen lassen. Wesentlich dabei ist zu erfragen, welche positiven Eigenschaften ein Glaubenssatz mit sich bringt, d.h. welche Schutzfunktion er hat oder welches Bedürfnis darin zum Ausdruck kommt. Denn diese (positive) Funktion ist neben der Gewohnheit häufig auch ein Grund, weshalb Glaubenssätze fest verankert sind und nicht einfach losgelassen werden können; „Was war der Vorteil, dies zu glauben?“, „Was haben Sie davon, wenn Sie das glauben?“. Der Coachee sollte die positiven Eigenschaften des Glaubenssatzes würdigen. Positive Funktionen negativ wirkender Glaubenssätze können zum Beispiel sein, dass sie davor

bewahren, enttäuscht oder verletzt zu werden. Andere „schützen“ davor, die Verantwortung ergreifen zu müssen.

Als nächster Schritt kann es helfen, den Glaubenssatz auf der bewussten Ebene gründlich auf seinen Wahrheitsgehalt zu untersuchen und mögliche Gegenargumente zu finden, z.B. indem wir seine Allgemeingültigkeit hinterfragen, „Ist das wirklich schon immer so gewesen?“, „Wann war es mal anders?“, „Ist das eine Tatsache oder eine Vermutung?“, „Wann konnten Sie schon mal Nein sagen?“, „Können Sie mit Sicherheit sagen, dass Sie nie dazu gehört haben?“, „Was würde eine andere Person dazu sagen?“. Der Coachee kann auch überlegen, ob der Glaubenssatz überhaupt in den gegenwärtigen Kontext passt oder einer bestimmten Zeit oder Situation zugeordnet werden kann, in der er hilfreich war. Um eine nachhaltige Veränderung zu bewirken, sollte der Coachee davon überzeugt sein, dass der Glaubenssatz tatsächlich falsch ist. Nur dann kann er sich dafür öffnen, dass das Gegenteil oder ein anderer Gedanke wahr ist.

Weitere hilfreiche Fragen könnten sein: „Wenn das so ist, nützt Ihnen der Gedanke, nicht Nein sagen zu können denn im heutigen Kontext noch etwas?“, „Was macht es mit Ihnen, wenn Sie so über sich denken?“, „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie diesen Gedanken denken?“ oder „Gibt es dann einen Grund an diesem Glaubenssatz festzuhalten?“. Durch kann der Coachee sich innerlich von dem limitierenden Glaubenssatz distanzieren⁴ und sich freier für die Entscheidung fühlen, ob er daran festhalten möchte oder nicht. In der Regel wird der Coachee zu dem Schluss kommen, dass ein Festhalten an dem Denkmuster für ihn keinen Sinn mehr ergibt.

An dieser Stelle bieten sich auch Interventionen an, die das sog. Rapid Eye Movement ansprechen. Damit soll die Verarbeitung belastender Gedanken und Gefühlen beschleunigt werden. Hierbei vergegenwärtigt sich der Coachee den belastenden Glaubenssatz, spürt tief in die emotionalen und körperlichen Reaktionen hinein, die dieser auslöst und wendet

⁴ Vgl. Martin Gudacker, Achtung Glaubenssatz, Wie Sie in Ihrem Coaching mit einer wirksamen Methode tiefgreifende Veränderungen erreichen, 2022, S. 68.

entweder selbst eine Klopftechnik („Tappen“) an oder folgt mit seinen Augen der schnellen Handbewegung des Coaches („Winken“).⁵

Im Rahmen der Lösungsfindung sollte der Coachee schließlich eine Idee entwickeln, wie er mit dem als negativ identifizierten Glaubenssatz und dessen Auswirkungen künftig umgehen möchte. Wir können fragen, „Wie möchten Sie sich gerne fühlen?“, „Wie möchten Sie die Situation stattdessen bewerten?“, „Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie vom Gegenteil/von etwas anderem überzeugt wären?“ oder „Wie würde ein Vorbild von Ihnen in einer solchen Situation vermutlich denken?“, „Was würde eine gute Freundin sagen, wenn sie in dieser Situation wäre?“⁶.

Der Coachee kann sodann erarbeiten, mit welchen konkreten Gedanken und Verhaltensweisen er seinen Glaubenssatz ersetzen möchte. Wir können ihm vorschlagen, den Glaubenssatz positiv umzuformulieren und eine andere Haltung einzunehmen, etwa: „Ich achte auf meine Bedürfnisse, und wenn es für mich sinnvoll ist, unterstütze ich andere“, „Ich bin wertvoll und richtig, so, wie ich bin“. Dieser positiv formulierte Satz sollte beim Coachee keinen inneren Widerspruch auslösen, da sich dieser sonst wie eine Lüge anfühlen kann.⁷ D.h. also, der Coachee muss diesen Gedanken glaubwürdig und richtig finden. Ob dies tatsächlich der Fall ist, kann wieder durch den kinesiologischen Muskeltest überprüft werden.

Die positive Formulierung und die Überlegungen über die Auswirkungen des Glaubenssatzes kann der Coachee unterstützend einsetzen, indem er sie dann abrufen, wenn ihm der Glaubenssatz wieder begegnet oder er sein Verhalten hiervon beeinflusst sieht. So kann er üben, seine Gedanken bewusster wahrzunehmen und zu steuern.

Gerade in stressvollen Situationen oder bei Ablenkung wird es dem Coachee in der Regel schwerfallen, den Glaubenssatz nicht voll wirken zu lassen, da dieser bereits über einen langen Zeitraum Teil eines automatischen Musters war.

⁵ S. z.B. unter <https://wingwave.com/ueber-wingwave/was-ist-wingwave/>;
https://www.youtube.com/watch?v=k_Zmha51BdY; <https://www.youtube.com/watch?v=1VsIDBErTl0>.

⁶ S. Fußnote 4.

⁷ Vgl. dazu Martin Gudacker, Achtung Glaubenssatz, Wie Sie in Ihrem Coaching mit einer wirksamen Methode tiefgreifende Veränderungen erreichen, 2022, S. 78.

Weiterhin ist es hilfreich, zusätzliche Ideen zu entwickeln, wie es dem Coachee gelingt, die positiv formulierten Glaubenssätze als Überzeugung zu übernehmen, um schließlich neue Denkmuster und Verhaltensweisen zu etablieren.

Hierbei können weitere positiv formulierte Gedanken, die bei den negativen Auswirkungen des Glaubenssatzes ansetzen, als Affirmation oder Mantra im Alltag helfen. Achtsamkeit und Meditation können bei der Fähigkeit unterstützen, sich selbst zu beobachten und die Gedanken bewusster wahrzunehmen und diese rechtzeitig zu lenken.

Auch kann der Coachee sich vornehmen, positive Erfahrungen zu sammeln. Wenn er zum Beispiel geglaubt hat, er sei nicht interessant genug für andere und sich bisher aus dem Grund gegenüber anderen distanziert verhalten hat, könnte er mit sich selbst vereinbaren, dass er jeden Tag ein wenig mehr aus sich herausgeht, auf Kollegen zugeht und mit ihnen interagiert. Positiv wahrgenommene Erfahrungen ermöglichen dem Coachee wiederum positivere Denkmuster. Idealerweise können alte Glaubenssätze dadurch mehr und mehr abgeschwächt und neue Glaubenssätze etabliert werden.

4. Modell des Inneren Teams

Eine Methode, bei der Glaubenssätze in Form von inneren Anteilen offengelegt werden können, ist das Innere Team. Hierbei handelt es sich um ein Modell des Psychologen Friedemann Schulz von Thun. Es beschreibt die innere Pluralität eines Menschen. Das Innere Team dient als Modell, das menschliche Seelenleben in verständlicher Weise sichtbar und greifbar und die Vielzahl der inneren Stimmen nutzbar zu machen, um die Weisheit und Kraft zusammenzuführen, die in jeder einzelnen Stimme enthalten ist.⁸

Die Arbeit mit dem Inneren Team kann dem Coachee bei der Klärung helfen, wenn er innerlich ambivalent ist und Schwierigkeiten hat, eine Entscheidung zu treffen oder eine Verhaltensänderung herbeizuführen. Mit Hilfe des Inneren Teams kann er diejenigen Anteile offenlegen, die bei dem gefühlten Dilemma eine Rolle spielen.

⁸ Vgl. Friedemann Schulz von Thun/Wibke Stegemann, Das Innere Team, 13. Auflage 2021, S. 15.

Nachdem wir Thema und Ziel im Coaching geklärt haben und der Coachee sich mit der Methode des Inneren Teams einverstanden erklärt hat, sammeln wir zunächst gemeinsam alle Stimmen, die sich bei ihm innerlich zu dem Thema melden (Erhebung des Inneren Teams⁹). Dieser Schritt dient dazu, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche und wie viele inneren Anteile da sind. Diese Stimmen malt der Coachee als „Teammitglieder“ auf, gibt ihnen jeweils einen passenden Namen und notiert die Botschaft, die sie in Bezug auf das Thema äußern.

Beispielsweise könnte der Coachee mit dem Thema zum Coaching erschienen sein, dass er mit seinem Job unzufrieden ist. Er möchte eine Veränderung, da einige Dinge ihn stören. Zum Beispiel ärgern ihn Ungerechtigkeiten und er langweilt sich oft. Theoretisch könnte er bei seinem derzeitigen Arbeitsplatz etwas verändern, ist hierbei aber gehemmt, da er das gute Verhältnis zu den anderen Mitarbeitenden nicht riskieren möchte. Außerdem hat er Angst vor einem neuen, unbekanntem Arbeitsumfeld und glaubt, an einer möglicherweise erforderlichen Weiterqualifizierung scheitern zu können. Schließlich hat er immerhin einen sicheren Job und weiß, was ihn tagtäglich erwartet.

Andererseits bereitet ihm der Gedanke an eine berufliche Veränderung Freude und er wünscht sich, mehr Geld zu verdienen.

In diesem Beispiel könnten sich folgende „Teammitglieder“ gegenüberstehen:

Der „Idealist“, der die Missstände bei der Arbeit anpacken will, welche Ursache für den Ärger des Coachees sind. Er sieht, was im Arbeitsalltag fehlt und was nötig wäre, um mehr Fairness herzustellen und die Arbeitsabläufe zu optimieren. Er wünscht sich, diese Dinge ansprechen zu können und Änderungen durchzusetzen.

Dann könnte sich der „Konfliktscheue“ zu Wort melden, der sich nach Harmonie sehnt und deshalb davor warnt, Kritik zu äußern. Denn Konflikte seien gefährlich und würden die Beziehung zur Chefin und den anderen Mitarbeitenden gefährden. Er findet, wenn eine Veränderung sein müsse, dann durch Jobwechsel.

⁹ Vgl. Friedemann Schulz von Thun, Wibke Stegemann, Das Innere Team, 13. Auflage 2021, S. 16 ff.

Der „Sicherheitsliebende“, könnte davor mahnen, den Job aufzugeben, weil Veränderungen per se risikoreich seien. Schließlich könne immer etwas schiefgehen. Daher solle der Coachee bloß in seinem Job bleiben und nicht auch noch die Arbeitslosigkeit riskieren.

Der „Unsichere“ könnte dem beipflichten und erinnern, dass der Coachee den Aufwand und Umfang einer nötige Weiterqualifizierung wahrscheinlich nicht schaffen würde.

Der „Sinn -Suchende“ könnte sich melden, der erkannt hat, dass der Job des Coachee nicht dauerhaft erfüllend ist und dafür plädiert, sich einen Job zu suchen, bei dem er sich für solche Themen engagieren kann, die im wirklich wichtig sind.

Der „Entdecker“, der unbedingt etwas Neues ausprobieren möchte und die Langeweile bei der Arbeit unerträglich findet, könnte auch mitreden. Er plädiert dafür, etwas anderes zu machen, egal was, Hauptsache, es ist etwas Neues.

Schließlich könnte es den „selbstbewussten Optimisten“ geben, der weiß, was der Coachee bereits alles geleistet hat und überzeugt ist, dass sich die Dinge positiv entwickeln, wenn er nur endlich handelt.

In Folge der Erhebung kann der Coachee das Gefühl haben, innerlich zerrissen zu sein. Denn die verschiedenen „Teammitglieder“ haben unterschiedliche Sichtweisen, können sich ergänzen, aber auch einander widersprechen. Um das gefühlte Chaos zu ordnen, gilt es nun, gemeinsam mit dem Coachee die (positiven) Absichten der inneren „Teammitglieder“ zu verstehen und sie miteinander strukturiert ins Gespräch zu bringen. Wichtig dabei ist, alle „Teammitglieder“ und die Gründe dafür, dass sie da sind, anzuerkennen und zu würdigen. Gegebenenfalls zeigen sich auch nachträglich noch Anteile, sog. Spätmelder, die sich auch erst nach Stunden oder Tagen melden können.¹⁰

¹⁰ <https://www.inneres-team.de/frau-en-detail>.

Der Coach kann dann gemeinsam mit dem Coachee analysieren, welche inneren „Teammitglieder“ Schnittmengen haben oder sich gegenseitig unterstützen können, und wie sie sich gegebenenfalls überzeugen lassen, eine andere Perspektive einzunehmen. Sinnvoll ist es auch hier, die Vorteile und Nachteile der inneren Anteile gleichermaßen zu verstehen. Hinsichtlich der mahnenden und ängstlichen „Teammitglieder“ ist besonders wichtig für den Coachee, deren (Schutz-)Funktion zu verstehen. Er sollte überprüfen, ob er ihnen im Kontext des aktuellen Problems gegebenenfalls eine andere Stellung zuweisen möchte.

Ziel sollte es sein, die Bedürfnisse der einzelnen „Teammitglieder“ zu sehen und allen die Beachtung zu schenken, die sie brauchen, sodass sie miteinander kooperieren können.

Durch die „Teammitglieder“ können sich Gefühle, Wünsche, Gedanken, aber eben auch Glaubenssätze äußern.

So könnte sich herausstellen, dass zum Beispiel hinter dem „Konfliktscheuen“ eine in der Kindheit übernommene Überzeugung steht, die den Coachee glauben lässt, dass Konflikte und Streit um jeden Preis zu vermeiden sind. Möglich wäre es auch, dass der Coachee glaubt, nicht liebenswert zu sein, wenn er Kritik äußert oder mit anderen „aneckt“, oder aber er glaubt, immer die Erwartungen Anderer erfüllen zu müssen.

Womöglich liegt der Ursprung dieser Glaubenssätze in der Kindheit des Coachee. Als Coach können wir ihn dabei unterstützen, sich bewusst zu machen, dass dieses Muster in dem aktuellen Kontext nicht mehr hilfreich ist und neu eingeordnet werden kann.

Gegebenenfalls kommt der Coachee zu dem Schluss, dass Auseinandersetzungen und Konflikte zum Leben dazugehören und dass er nur dann zu Harmonie beitragen möchte, wenn es für ihn sinnvoll ist. Dem „Konfliktscheuen“ kann er hierzu erklären, dass er immer und zu jeder Zeit liebenswert bleibt und Konflikte oder Streits hieran nichts ändern. Auch kann der Coachee dadurch eine neue Perspektive einnehmen und sich vorstellen, wie es wäre, wenn er darauf achtet, seine eigenen Bedürfnisse mehr zu beachten und zu erfüllen.

Der „Sicherheitsliebende“, der lieber „kleine Brötchen backt“ als etwas zu riskieren und dann zu scheitern, könnte sich durch Sprichworte wie „Schuster bleib bei deinen Leisten“

bestätigt sehen. Der „Unsichere“, könnte meinen, ändern könne der Coachee ohnehin nichts. Mit diesen beiden Anteilen könnten der selbstbewusste „Optimist“ und der „Sinn-Suchende“ in Dialog treten und alternative Ressourcen benennen.

In dem „Sinn-Suchenden“ könnte sich der Glaube ausdrücken, der Coachee müsse etwas Sinnvolles tun, weil er ansonsten sein Leben verschwende. Hier könnte dem Coachee die Perspektive helfen, dass es völlig ok ist, das zu tun, was zur Befriedigung seiner eigenen Bedürfnisse dient und dazu beiträgt, dass er sein Leben genießen kann.

Der „Entdecker“, der gegebenenfalls zu Überschwang und Leichtsinnigkeit neigt, könnte sich mit dem „Sicherheitsliebenden“ darauf einigen, dass eine Veränderung schon in Ordnung ist, wenn sie planmäßig und maßvoll gelingt.

Im Ergebnis der inneren Diskussion soll der Coachee eine für sich stimmige und für die jeweilige Situation angemessene Lösung finden und die „Teammitglieder“ als Ressourcen heranziehen. Er kann den Teammitgliedern, die seiner Meinung nach zu dominant sind, eine weniger bestimmende Rolle bei dem Thema geben und diejenigen stärken, die bisher nicht genügend zu Wort kamen.

5. Abschluss/Zusammenfassung

Glaubenssätze sind in der Regel erlernt und unbewusst. Sie wirken auf unsere Gefühle und unser Verhalten. Eine Veränderung ist möglich, kann in der Regel allerdings nicht von heute auf morgen gelingen, sondern nur durch einen längeren und bewussten Prozess. Nach einer Veränderung bleiben alte Glaubenssätze meist zumindest als Erinnerungen zurück, die spontan immer wieder auftauchen können. Entscheidend ist es zu erreichen, dass der alte limitierende Glaubenssatz nicht mehr unbewusst die Gedanken, Gefühle und das Verhalten leitet und stattdessen bewusst alternative Denk- und Verhaltensweisen zu wählen und diese mehr und mehr zur alltäglichen Normalität werden zu lassen. Um hierauf hinzuwirken, können wir als Coach verschiedene Methoden einsetzen, z.B. das Innere Team.

Der Coachee sollte zuerst identifizieren, welche Glaubenssätze er hat und deren Ursprung sowie die positiven und negativen Eigenschaften verstehen. Auf dieser Grundlage können

wir mit dem Coachee dann einen Weg erarbeiten, der Veränderung ermöglicht. Dabei sollte der Coachee sich vergegenwärtigen, welche Glaubenssätze er statt der negativen Glaubenssätze etablieren, wie er denken und sich fühlen möchte. Auch sollte der Coachee Handwerkszeug für den Fall erhalten, dass der Glaubenssatz erneut aufkommt. Dann weiß er, wie er im Zweifelsfall mit Auswirkungen des limitierenden Glaubenssatzes umgehen kann.

Das Modell des Inneren Teams ist nur eine von vielen anwendbaren Methoden, sich Glaubenssätzen zu nähern und Veränderungen zu bewirken. Es ermöglicht allerdings auf effektive Weise, einen Überblick über innere Konflikte zu erhalten und eine situationsgerechte Lösung zu entwickeln.