

# **Verändern beginnt im Inneren**

## **Glaubenssätze als Schlüssel im Coaching**

Ausbildung zum systemischen Coach

Abschlussarbeit

Verfasserin: Dominika Sobotta

Bildungsträger: InKonstellation

Abgabedatum: 08.05.2025

## Inhaltsverzeichnis

1	Einführung und Relevanz des Themas .....	2
2	Grundlagen und Definitionen .....	2
3	Die Bedeutung von Glaubenssätzen im Coachingprozess .....	3
3.1	Die Wirkung von Glaubenssätzen auf Denken, Fühlen und Handeln .....	3
3.2	Glaubenssätze als Kompass in Veränderungsprozessen.....	4
3.3	Wie sich Glaubenssätze im Coaching zeigen – Beobachtungen und Hinweise für den Coach .....	5
3.4	Systemische Perspektive: Das Modell der logischen Ebenen (Robert Dilts).....	6
4	Methoden zur Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching .....	6
4.1	Bewusstmachung, Exploration und die Funktion hinter dem Glaubenssatz verstehen.....	6
4.2	Arbeit mit inneren Bildern.....	8
4.3	Reframing und Integration .....	8
4.4	Glaubenssatzarbeit nach Byron Katie ("The Work") .....	9
5	Fazit.....	10
6	Literaturverzeichnis .....	12

# 1 Einführung und Relevanz des Themas

Im Laufe meiner Coaching-Ausbildung bin ich immer wieder auf einen Aspekt gestoßen, der sich wie ein roter Faden durch viele Prozesse zieht: die Macht der inneren Überzeugungen, der sogenannten Glaubenssätze. Sie prägen unser Denken, Fühlen und Handeln – oft unbewusst – und haben einen maßgeblichen Einfluss darauf, wie wir uns selbst, andere und die Welt wahrnehmen. Besonders im Coaching zeigt sich, wie hinderliche Glaubenssätze Entwicklung blockieren können, während stärkende Überzeugungen Potenziale freisetzen und neue Perspektiven ermöglichen.<sup>1</sup>

Mich fasziniert die Arbeit mit Glaubenssätzen, weil sie tief in die Persönlichkeit eines Menschen führt und gleichzeitig eine große Hebelwirkung entfalten kann – vorausgesetzt, sie wird mit Feingefühl, Achtsamkeit und systemischer Haltung gestaltet. Die Auseinandersetzung mit diesen inneren Konstruktionen ist nicht nur für Coachees erkenntnisreich, sondern auch für mich persönlich und in der Rolle als Führungskraft ein zentraler Entwicklungsschritt.

Im systemischen Coaching wird der Mensch als Teil eines Beziehungsgeflechts betrachtet, in dem sich persönliche Erfahrungen, soziale Prägungen und individuelle Überzeugungen wechselseitig beeinflussen. Glaubenssätze spielen in diesem Zusammenspiel eine zentrale Rolle. Sie können Ressourcen aktivieren – oder blockieren. Ein reflektierter Umgang mit Glaubenssätzen ermöglicht es, hinderliche Denkmuster zu erkennen, sie zu hinterfragen und durch förderliche, stärkende Überzeugungen zu ersetzen. Im Coaching-Prozess ist dies ein entscheidender Hebel für persönliche Veränderung und nachhaltige Entwicklung. Vor diesem Hintergrund widmet sich diese Hausarbeit der Frage, wie Glaubenssätze im Coaching identifiziert, reflektiert und bearbeitet werden können.<sup>2</sup>

Mein Ziel ist es, ein tieferes Verständnis für die Entstehung und Funktion von Glaubenssätzen zu gewinnen und aufzuzeigen, welche Möglichkeiten ihrer Bearbeitung im systemischen Coaching vorhanden sind.

## 2 Grundlagen und Definitionen

Glaubenssätze sind persönliche Überzeugungen, die wir im Laufe unseres Lebens entwickeln. Sie entstehen aus Erfahrungen, Erziehung, gesellschaftlichen Normen und sozialen Kontexten. Oft sind sie nicht bewusst abrufbar – sie wirken im Hintergrund und beeinflussen unsere Entscheidungen, Handlungen und Emotionen. Dabei erfüllen sie eine ordnende

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/nlp-master/m-02-00-glaubenssaetze.html#:~:text=Ein%20Glaubenssatz%20ist%20der%20sprachliche,in%20der%20Welt%20zu%20orientieren.>, 21.04.2025

<sup>2</sup> Vgl. Paul, 2021, S. 11-26

Funktion: Sie geben Sicherheit, Orientierung und ermöglichen schnelle Einschätzungen von Situationen.<sup>3</sup>

Glaubenssätze lassen sich grob in zwei Kategorien einteilen:

- **Stärkende (ressourcenorientierte) Glaubenssätze**, z. B.: „Ich darf Fehler machen und daraus lernen.“
- **Hinderliche (limitierende) Glaubenssätze**, z. B.: „Ich darf keine Schwäche zeigen.“

Diese Überzeugungen beeinflussen maßgeblich unser Selbstbild, unsere Beziehungen und unsere Handlungsfähigkeit – insbesondere in Veränderungsprozessen, wie sie im Coaching oft im Zentrum stehen. Ein Glaubenssatz kann zum Beispiel lauten: „Ich muss immer stark sein.“, „Ich darf keine Fehler machen.“ oder „Ich bin nur etwas wert, wenn ich leiste.“ Diese Überzeugungen sind selten objektiv wahr – sie entstehen subjektiv und sind das Ergebnis innerer Bewertungen von Erlebnissen.<sup>4</sup>

Im systemischen Coaching wird die Entstehung von Glaubenssätzen auch im Kontext des sozialen Systems betrachtet. Das bedeutet: Überzeugungen entstehen nicht isoliert, sondern immer in Beziehung – zu unserer Herkunftsfamilie, zu Schule, Gesellschaft oder späteren beruflichen Kontexten. So kann ein Kind, das für gute Leistungen regelmäßig gelobt wurde, den Glaubenssatz entwickeln: „Nur wenn ich Leistung erbringe, bin ich etwas wert.“ – ein Satz, der im späteren Leben zur Belastung werden kann.<sup>5</sup>

### **3 Die Bedeutung von Glaubenssätzen im Coachingprozess**

#### **3.1 Die Wirkung von Glaubenssätzen auf Denken, Fühlen und Handeln**

Glaubenssätze wirken wie innere Filter. Sie bestimmen maßgeblich, wie wir Situationen bewerten, mit Herausforderungen umgehen und Entscheidungen treffen. Besonders im Coaching begegnen wir ihnen häufig dort, wo es „klemmt“ – also in Situationen, in denen Coachees nicht weiterkommen oder sich selbst im Weg stehen.<sup>6</sup>

Ein Beispiel: Wenn jemand den Glaubenssatz „Ich darf keine Fehler machen“ in sich trägt, wird diese Person tendenziell risikoscheu agieren, sich wenig zutrauen oder viel Energie in Perfektionismus investieren. Das kann nicht nur Stress erzeugen, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten blockieren.

---

<sup>3</sup> Vgl. <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/negative-glaubensaetze-im-coaching-erkennen>, 22.04.2025

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.claudiawinkel.com/blog/glaubensaetze/>, 22.04.2025

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/negative-glaubensaetze-im-coaching-erkennen>, 22.04.2025

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.claudiawinkel.com/blog/glaubensaetze/>, 22.04.2025

Die folgende Übersicht veranschaulicht typische Glaubenssätze und ihre Auswirkungen auf zentrale psychologische Ebenen:

<b>Ebene</b>	<b>Wirkung von Glaubenssätzen</b>	<b>Typische Glaubenssätze</b>	<b>Auswirkungen &amp; Beispiele</b>
<b>Denken</b>	Steuern unsere innere Interpretation von Situationen. Selektieren, verzerren & ergänzen Infos.	„Ich bin nicht gut genug.“ „Ich muss perfekt sein.“	Fehler werden überbewertet, Erfolge kleingeredet, Zweifel überwiegen. Beispiel: Ein Lob wird abgetan („Das war Glück“).
<b>Fühlen</b>	Gedanken erzeugen Emotionen. Negative Glaubenssätze führen zu emotionalem Stress.	„Ich darf keine Schwäche zeigen.“ „Nur Leistung macht mich liebenswert.“	Gefühle von Scham, Schuld, Versagensangst, Überforderung. Beispiel: Ständiges inneres Getrieben-Sein trotz Erfolg.
<b>Handeln</b>	Verhalten wird durch innere Überzeugungen gelenkt. Wir agieren im Sinne unserer „inneren Regeln“.	„Ich darf keine Fehler machen.“ „Ich muss es allen recht machen.“	Rückzug, Perfektionismus, Harmoniesucht, Vermeidung. Beispiel: Keine Wortmeldung im Meeting trotz guter Idee.
<b>Wahrnehmung</b>	Glaubenssätze filtern, was wir sehen – wir achten selektiv.	„Ich bin ein Außenseiter.“ „Ich werde eh nicht ernst genommen.“	Selbst erfüllende Prophezeiung: Ablehnung wird vermutet & verstärkt wahrgenommen, auch wenn sie objektiv nicht da ist.
<b>Beziehungen</b>	Glaubenssätze wirken zwischenmenschlich – beeinflussen Kommunikation & Bindungsverhalten.	„Ich darf niemandem zur Last fallen.“ „Ich werde verlassen, wenn ich echt bin.“	Oberflächliche Nähe oder Bedürfnisunterdrückung. Beispiel: Nähe wird vermieden, um nicht verletzt zu werden.

eigene Darstellung <sup>78</sup>

### 3.2 Glaubenssätze als Kompass in Veränderungsprozessen

Veränderung beginnt oft mit dem Bewusstwerden. Wenn Coachees ihre eigenen Denk- und Verhaltensmuster erkennen und reflektieren, entsteht die Möglichkeit, sie neu zu bewerten – und im Idealfall zu transformieren. Im Coachingprozess sind Glaubenssätze somit ein zentrales „Tor“ zu persönlicher Entwicklung und nachhaltiger Veränderung. Ein veränderter Glaubenssatz kann wie ein neuer innerer Kompass wirken. Wenn aus „Ich darf keine Fehler machen“ zum Beispiel „Ich darf lernen und wachsen“ wird, entstehen nicht nur neue Handlungsoptionen, sondern oft auch ein neues Lebensgefühl. Glaubenssätze sind wie innere Betriebssysteme. Im systemischen Coaching geht es nicht darum, sie vorschnell „wegzumachen“ – sondern ihren Ursprung zu verstehen, ihre Funktion zu würdigen und den Raum für neue Überzeugungen zu öffnen. Gerade in Zeiten des Wandels braucht es innere

<sup>7</sup> Vgl. Oberlich, 05.05.2025

<sup>8</sup> Vgl. Andresen, 04.05.2025

Klarheit – und die beginnt oft mit der Frage: Was glaube ich eigentlich über mich – und ist das noch hilfreich?<sup>9</sup>

### **3.3 Wie sich Glaubenssätze im Coaching zeigen – Beobachtungen und Hinweise für den Coach**

Wie bereits aufgeführt, wirken Glaubenssätze oft im Verborgenen – sie sind selten auf den ersten Blick sichtbar, sondern zeigen sich indirekt über Sprache, Verhalten, Körpersignale und emotionale Reaktionen. Für Coaches ist es daher entscheidend, feinfühlig und aufmerksam zu beobachten, um diesen inneren Mustern auf die Spur zu kommen. Denn erst wenn ein Glaubenssatz bewusst gemacht wird, kann reflektiert und gegebenenfalls verändert werden. Ein zentraler Indikator für Glaubenssätze ist die Sprache. Wiederkehrende Formulierungen, Generalisierungen und Absolutismen sind häufige Hinweise- typischen Formulierungen – etwa in Aussagen wie „immer“, „nie“, „alle“, „man“, „ich muss“ oder „ich darf nicht“. Diese Sprachmuster weisen häufig auf verankerte Denkschemata, die nicht hinterfragt, sondern als unverrückbare Realität erlebt werden.<sup>10</sup>

Auch die Körpersprache kann Hinweise geben. Wenn bestimmte Themen mit Stress, Nervosität, Vermeidung oder Rückzug beantwortet werden, kann das auf gerade „berührte“ Glaubenssätze hindeuten. Körperliche Anspannung, beschleunigte Atmung, errötetes Gesicht oder abrupte Themenwechsel können Signale sein, dass ein inneres Muster aktiviert wurde.<sup>11</sup> Ein Beispiel hierfür ist: Eine Coachee spricht über ein bevorstehendes Feedbackgespräch und lacht plötzlich abwehrend, obwohl das Thema den Coachee sichtbar emotional betrifft. Dahinter können Glaubenssätze wie „Ich darf keine Kritik bekommen“ oder „Ich darf keine Fehler machen“ stehen.

Wenn sich bestimmte Probleme oder Herausforderungen wie ein roter Faden durch das Leben eines Coachees ziehen, kann das auf zugrunde liegende Glaubenssätze hinweisen. Diese Muster zeigen sich zum Beispiel in immer wiederkehrenden Beziehungskonflikten, Entscheidungsschwierigkeiten oder beruflicher Selbstsabotage.<sup>12</sup>

Glaubenssätze treten selten klar benannt auf. Sie sind jedoch für den aufmerksamen Coach im Subtext der Erzählung, in der Körperhaltung, der Wortwahl und der emotionalen Reaktion deutlich spürbar. Coaching bedeutet, diesen Hinweisen mit Empathie, Präsenz und gezielten Fragen nachzugehen, um den Coachee in einen selbstreflexiven Prozess zu begleiten – weg von unbewusster Steuerung, hin zu bewusster Gestaltung.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Vgl. Hoffacker, 05.05.2025

<sup>10</sup> Vgl. <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/negative-glaubenssaetze-im-coaching-erkennen>, 22.04.2025

<sup>11</sup> Vgl. Paetsch, 05.05.2025

<sup>12</sup> Vgl. Paetsch, 05.05.2025

<sup>13</sup> Vgl. <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/negative-glaubenssaetze-im-coaching-erkennen>, 22.04.2025

### 3.4 Systemische Perspektive: Das Modell der logischen Ebenen (Robert Dilts)

Ein hilfreicher Ansatz, um die Wirkung von Glaubenssätzen im Coaching zu verstehen, ist das Modell der logischen Ebenen nach Robert Dilts. Es zeigt, auf welchen Ebenen Veränderung möglich ist – und wo sich blockierende Überzeugungen manifestieren können.<sup>14</sup>

Die Ebenen (von unten nach oben):

1. **Umwelt** – Wo bin ich? Mit wem? Was geschieht?
2. **Verhalten** – Was tue ich?
3. **Fähigkeiten** – Was kann ich?
4. **Glaubenssätze/Werte** – Was ist mir wichtig? Was glaube ich?
5. **Identität** – Wer bin ich?
6. **Sinn/Zugehörigkeit** – Wofür bin ich da? Was ist meine Berufung?

Eine Veränderung auf einer höheren Ebene wirkt immer auch auf die darunterliegenden Ebenen – nicht umgekehrt. Die Arbeit an Glaubenssätzen (Ebene 4) so wirksam, weil sie somit Verhalten, Fähigkeiten und sogar das Selbstbild nachhaltig beeinflussen kann.<sup>15</sup>

Anhand des Beispiels: „Ich darf keine Schwäche als Führungskraft zeigen.“, können die Ebenen Verhalten, Fähigkeiten und Selbstbild folgende mögliche Ausprägungen besitzen:

- **Auswirkungen auf Verhalten:** Keine Emotionen, Coachee bleibt distanziert.
- **Auswirkungen auf Fähigkeiten:** Kann Empathie und Konfliktlösung nicht entfalten.
- **Auswirkungen auf Identität:** Coachee sieht sich als „harte Führungskraft“ statt als „authentischer Mensch“.

Durch diese Herangehensweise und die Einbindung der Ebenen lassen sich Glaubenssätze identifizieren und gemeinsam reflektieren.

## 4 Methoden zur Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching

### 4.1 Bewusstmachung, Exploration und die Funktion hinter dem Glaubenssatz verstehen

Die bewusste Arbeit an Glaubenssätzen gehört zu den tiefgreifendsten Prozessen im Coaching. Ziel ist es, hinderliche Überzeugungen zu identifizieren, ihren Ursprung und ihre Funktion zu verstehen und neue, unterstützende Denkweisen zu entwickeln. Dafür stehen verschiedene systemische und psychologische Methoden zur Verfügung, die je nach Anliegen und Coachee angepasst werden können.

---

<sup>14</sup> Vgl. Diehl, 04.05.2025

<sup>15</sup> Vgl. Diehl, 04.05.2025

Der erste Schritt ist immer das Erkennen und Sichtbarmachen von Glaubenssätzen. Dies geschieht häufig durch gezieltes Nachfragen, aktives Zuhören oder den Einsatz von Fragetechniken wie - Zirkuläre Fragen („Was würde dein bester Freund in dieser Situation über dich sagen?“); Skalierungsfragen („Auf einer Skala von 1 bis 10 – wie stark beeinflusst dich dieser Gedanke in deinem Alltag?“); Kontextfragen („Wann genau tritt dieser Gedanke besonders stark auf?“). Hierbei ist es wichtig, eine offene und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der auch schmerzhaft oder schambesetzte Überzeugungen Platz haben dürfen. Diese Techniken ermöglichen es, eingefahrene Denkbahnen zu hinterfragen und neue Perspektiven zu entwickeln.<sup>16</sup>

Hierzu kann sich neben den klassischen Fragestellungen die ABC-Modell nach Albert Ellis eignen. Das ABC-Modell hilft dabei, die Entstehung emotionaler und verhaltensbezogener Reaktionen auf bestimmte Situationen besser zu verstehen. Es zeigt auf, dass es nicht die Situation selbst ist, die unsere Gefühle bestimmt, sondern unsere Bewertung dieser Situation.

A – Activating Event (auslösende Situation) - Ein Ereignis oder eine Situation, z. B. eine kritische Rückmeldung im Job.

B – Beliefs (Überzeugungen/Glaubenssätze) - Die persönliche Bewertung oder Interpretation des Ereignisses, z. B.: „Ich darf keine Fehler machen.“

C – Consequences (Konsequenzen, Reaktion) - Die emotionale und/oder verhaltensbezogene Reaktion darauf, z. B.: Angst, Rückzug, Grübeln, Stress.

Ziel im Coaching ist es, B bewusst zu machen und zu hinterfragen, denn wenn der Glaubenssatz verändert wird, verändern sich auch die emotionalen und verhaltensbezogenen C-Konsequenzen.<sup>17</sup>

Im systemischen Coaching geht es nicht darum, Glaubenssätze vorschnell zu „korrigieren“, sondern zunächst darum, ihre Entstehung und Funktion im individuellen Lebenskontext zu verstehen. Jeder Glaubenssatz – auch wenn er im ersten Moment hinderlich wirkt – hatte zu einem bestimmten Zeitpunkt im Leben des Coachees eine schützende oder sinnstiftende Funktion. Er entstand oft als Reaktion auf erlebte Erfahrungen und erfüllte dabei eine bestimmte Funktion- z.B. half mit Unsicherheit, Ablehnung oder Überforderung umzugehen. Die Timeline-Methode kann neben, Glaubenssätze aufzudecken, auch dabei unterstützen, ihre Ursprünge zu verstehen und sie durch neue Perspektiven zu transformieren. Sie würdigt zudem die identifizierten Glaubenssätze, indem sie sie als Teil der Lebensgeschichte des Coachees anerkennt und einfließen lässt. Durch die visuelle Darstellung der inneren Zeitlinie können Coachees tiefere Einsichten gewinnen und den Zusammenhang zwischen vergangenen Erfahrungen und aktuellen Überzeugungen erkennen. Dies fördert ein

---

<sup>16</sup> Vgl. <https://www.landsiedel.com/at/wissen/coaching-fragen.html>, 05.05.2025

<sup>17</sup> Vgl. <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/abc-modell-albert-ellis.php>, 05.05.2025

besseres Verständnis für die Wurzeln der Glaubenssätze und eröffnet die Möglichkeit, diese zu hinterfragen und zu verändern.<sup>18</sup>

## **4.2 Arbeit mit inneren Bildern**

Über Visualisierung können Glaubenssätze auf einer emotionalen Ebene greifbar gemacht werden. Hierzu eignet sich die Arbeit mit Metaphern und Geschichten. Metaphern helfen, komplexe innere Prozesse anschaulich und zugänglich zu machen. Ein Coach kann beispielsweise folgende Impulse nutzen: "Stell dir vor, dein Glaubenssatz ist wie ein alter Rucksack. Was wäre, wenn Sie du ihn ablegen könntest?" oder "Welche Geschichte erzählen du dir selbst? Und welche Geschichte möchtest du stattdessen schreiben?" Diese Methode spricht das Unbewusste an und erleichtert eine tiefere Reflexion.<sup>19</sup>

Eine weitere Methode zur Visualisierung ist das innere Team von Friedemann Schulz von Thun. Diese Methode eignet sich besonders gut zur Visualisierung innerer Anteile, die miteinander im Konflikt stehen. Oft zeigt sich, dass verschiedene Stimmen im Inneren unterschiedliche Glaubenssätze vertreten. Durch das bewusste Wahrnehmen und Ausbalancieren dieser Anteile entsteht ein differenzierter Blick und ein erster Zugang zur Veränderung.<sup>20</sup>

## **4.3 Reframing und Integration**

Nach der Visualisierung, die es ermöglicht, innere Bilder und Überzeugungen bewusst zu machen und Impulse aufzuzeigen, bietet Reframing eine weitere kraftvolle Methode, um Perspektiven zu verschieben und neue Bedeutungen für Erfahrungen und Glaubenssätze zu entwickeln. Reframing bedeutet, einem Erlebnis oder einer Überzeugung eine neue, positivere Bedeutung zu geben. Statt „Ich bin nicht gut genug“ könnte der Coachee erkennen - „Ich habe hohe Ansprüche an mich – das zeigt, dass ich engagiert und lernbereit bin.“ Durch Reframing wird der Glaubenssatz nicht geleugnet, sondern in eine kraftvolle Resource verwandelt. Wichtig dabei ist, dass der neue Satz sich stimmig und glaubwürdig für den Coachee anfühlt – sonst bleibt es ein leerer Satz ohne Wirkung.<sup>21</sup>

Neben dem Reframing bietet die Technik der Anker z.B. Bodenanker eine weitere Möglichkeit, positive Glaubenssätze konkret zu festigen und in herausfordernden Momenten leicht zugänglich zu machen. Anker bieten eine effektive Möglichkeit, positive Glaubenssätze mit physischen Signalen zu verknüpfen. Durch das bewusste Setzen eines Ankers in einem Moment intensiven Erlebens eines positiven Glaubenssatzes kann dieser in späteren, herausfordernden Situationen schnell aktiviert werden. Coachees können in stressigen Momenten auf ihre verankerten, positiven Glaubenssätze zugreifen, was zu einer sofortigen

---

<sup>18</sup> Vgl. <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>, 05.05.2025

<sup>19</sup> Vgl. Riedel, 05.05.2025

<sup>20</sup> Vgl. <https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/das-modell-des-inneren-teams/>, 05.05.2025

<sup>21</sup> Vgl. <https://ico-online.de/glossar/reframing/>, 05.05.2025

emotionalen Stabilisierung führen kann. Zudem stärkt die Technik das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit, da der Coachee aktiv Einfluss auf seine Gedanken und Überzeugungen nehmen kann. Bodenanker ermöglichen eine langfristige Veränderung von Glaubenssätzen, indem sie eine direkte Verbindung zwischen Körper und Geist schaffen.<sup>22</sup>

Ein neuer Glaubenssatz ist nicht nach einem Coaching automatisch verinnerlicht – er muss geübt und erlebt werden. Daher ist es wichtig, konkrete Alltagssituationen gemeinsam mit dem Coachee zu identifizieren, in denen der neue Satz integriert werden kann. Hier helfen neben den Anker auch Rituale (z. B. ein Satz als tägliche Affirmation). Affirmationen sind positive, selbstbestärkende Aussagen, die regelmäßig wiederholt werden. Durch die ständige Wiederholung können neue, unterstützende Glaubenssätze im Bewusstsein und Unterbewusstsein des Coachees gefestigt werden. Es ist wichtig, die Affirmationen in der Gegenwartsform zu formulieren - z. B. „Ich bin fähig, Herausforderungen zu meistern“.<sup>23</sup>

#### **4.4 Glaubenssatzarbeit nach Byron Katie ("The Work")**

Neben den beschriebenen Ansätzen ist eine besonders wirksame Methode zur Auflösung limitierender Glaubenssätze, die Glaubenssatzarbeit nach Byron Katie, bekannt unter dem Namen „The Work“. Sie basiert auf vier einfachen, aber tiefgreifenden Fragen, mit denen der Coachee belastende Gedanken hinterfragt und zu neuen, befreienden Einsichten gelangen kann. Im Zentrum steht die Annahme, dass nicht die äußeren Umstände unser inneres Erleben bestimmen, sondern die Art und Weise, wie wir über diese Umstände denken. Die Methode folgt einem klaren Ablauf:

1. Ist das wahr?
2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärst du ohne diesen Gedanken?

Im Anschluss an die Beantwortung erfolgt die sogenannte Umkehrung, bei der der ursprüngliche Glaubenssatz in sein Gegenteil oder in andere Perspektiven gedreht wird. Dieses fördert Selbstreflexion und konfrontiert den Coachee mit der Wirkung seiner Gedanken. Sie eröffnet neue Perspektiven, wodurch der Coachee emotionale Distanz zum alten Glaubenssatz gewinnen kann.<sup>24</sup>

Beispieldialog für den Glaubenssatz: „Ich bin nicht gut genug.“

1. Ist das wahr?  
– Ja, manchmal fühle ich mich so.
2. Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?  
– Nein, absolut sicher bin ich mir nicht. Es gibt auch viele Situationen, in denen ich gute Leistungen bringe.

---

<sup>22</sup> Vgl. <https://www.coaching-suche.de/coaching-lexikon/anker-coaching>, 05.05.2025

<sup>23</sup> Vgl. <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/affirmationen.html>, 05.05.2025

<sup>24</sup> Vgl. Andresen, 05.05.2025

3. Wie reagierst du, wenn du diesen Gedanken glaubst?

– Ich ziehe mich zurück, vergleiche mich mit anderen, zweifle an mir und traue mir weniger zu.

4. Wer wärst du ohne diesen Gedanken?

– Ich wäre freier, mutiger, würde Neues ausprobieren und mich weniger unter Druck setzen.

Umkehrung: „Ich bin gut genug.“ → drei konkrete Beispiele verbalisieren, die aufzeigen, weshalb das stimmt:

1. Ich habe mein Studium erfolgreich abgeschlossen.
2. Meine Freunde kommen auf mich zu, wenn sie Rat brauchen.
3. In schwierigen Situationen habe ich oft einen kühlen Kopf bewahrt.

Durch diesen Prozess erkennt der Coachee, dass der ursprüngliche Glaubenssatz nicht die einzige Wahrheit ist – und dass es andere, stärkende Perspektiven gibt, was ferner durch Beispiele untermauert wird. Die emotionale Last des negativen Gedankens wird dadurch spürbar reduziert, und der neue, positive Glaubenssatz kann sich verankern.

## **5 Fazit**

Im Verlauf dieser Arbeit wurde deutlich, welche zentrale Rolle Glaubenssätze im systemischen Coaching einnehmen. Sie wirken auf verschiedenen Ebenen – Denken, Fühlen und Handeln – und prägen damit maßgeblich die individuelle Wahrnehmung und Interpretation der Welt. Insbesondere in Veränderungsprozessen beeinflussen Glaubenssätze nicht nur die persönliche Motivation, sondern auch die Fähigkeit, neue Perspektiven zu entwickeln und nachhaltige Veränderungen umzusetzen.

Die systemische Sichtweise macht deutlich: Glaubenssätze sind keine isolierten Phänomene, sondern Teil eines umfassenden inneren Systems. Sie stehen in Wechselwirkung mit Identität, Werten, Fähigkeiten, Verhalten und Umwelt, wie die Pyramide der logischen Ebenen nach Robert Dilts anschaulich verdeutlicht. Diese ganzheitliche Betrachtung ermöglicht es im Coaching, nicht nur Symptome zu bearbeiten, sondern nachhaltige Entwicklungsprozesse anzustoßen. Zeitgleich zeigt diese Arbeit, mögliche nützliche und vielversprechende Methoden, die neue Impulse liefern können.

Für die Praxis als zukünftiger systemischer Coach nehme ich mit, wie wichtig es ist, die leisen Anzeichen von Glaubenssatzthemen im Coaching frühzeitig zu erkennen - beispielsweise durch verwendete Sprachmuster, wiederkehrende Einschränkungen im Denken, starke emotionale Reaktionen oder blockierende Handlungsmuster. Mit einer offenen, empathischen und respektvollen Haltung können diese inneren Überzeugungen gemeinsam mit dem Coachee sichtbar gemacht und, wenn gewünscht, transformiert werden.

Glaubenssatzarbeit ist dabei in meiner Wahrnehmung nicht als einmalige Intervention zu verstehen, sondern als fortlaufender Prozess. Veränderung beginnt oft mit kleinen Irritationen im Denken, setzt sich fort über neue emotionale Erfahrungen und zeigt sich schließlich im veränderten Verhalten. In diesem Sinne verstehe ich Coaching nicht nur als Begleitung von Veränderung, sondern auch als Ermöglichung von bewusster Selbstgestaltung.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die bewusste Arbeit an und mit Glaubenssätzen eröffnet nicht nur dem Coachee neue Möglichkeiten der Entfaltung. Auch ich als Coach kann daran an der Arbeit mit Glaubenssätzen wachsen.

Mit dieser Hausarbeit schließe ich nicht nur einen wichtigen Abschnitt meiner Coaching-Ausbildung ab, sondern auch ein persönliches Lernkapitel. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Glaubenssätze hat mir einmal mehr gezeigt, wie tief die inneren Überzeugungen unsere Wege formen – und wie kraftvoll der Moment sein kann, in dem ein Mensch erkennt, dass Veränderung möglich ist.

Ich freue mich darauf, dieses Wissen in meiner zukünftigen Coachingpraxis einzusetzen, Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und gemeinsam neue Perspektiven zu eröffnen.

- Coaching ist die Einladung, sich selbst neu zu entdecken.-

## 6 Literaturverzeichnis

- Andresen, E. Von <https://greator.com/glaubensaetze/> , 04.05.2025
- Andresen, E. Von <https://greator.com/byron-katie-the-work/> , 05.05.2025
- Diehl, A. Von <https://digitaleneuordnung.de/blog/dilts-pyramide>, 04.05.2025
- Hoffacker, M. Von [https://www.haufe.de/sustainability/strategie/glaubensaetze-fuer-nachhaltiges-handeln\\_575772\\_624132.html](https://www.haufe.de/sustainability/strategie/glaubensaetze-fuer-nachhaltiges-handeln_575772_624132.html)., 05.05.2025
- <https://ico-online.de/glossar/reframing/>, 05.05.2025
- <https://www.claudiawinkel.com/blog/glaubensaetze/>, 22.04.2025 a
- <https://www.coaching-suche.de/coaching-lexikon/anker-coaching>, 05.05.2025
- <https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/das-modell-des-inneren-teams/>, 05.05.2025
- <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>, 05.05.2025
- <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/negative-glaubensaetze-im-coaching-erkennen>, 22.04.2025
- <https://www.landsiedel.com/at/wissen/coaching-fragen.html>, 05.05.2025
- <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/abc-modell-albert-ellis.php>, 05.05.2025
- <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/affirmationen.html>, 05.05.2025
- <https://www.landsiedel-seminare.de/nlp-bibliothek/nlp-master/m-02-00-glaubensaetze.html#:~:text=Ein%20Glaubenssatz%20ist%20der%20sprachliche,in%20der%20Welt%20zu%20orientieren>, 21.04.2025
- König, E., & Volmer, G. (2008). *Handbuch Systemisches Coaching*. Weinheim: Beltz. Von <https://www.stress-auszeit.ch/wp-content/uploads/2021/03/Spirituelles-Coaching.pdf>
- Oberlich , P. Von <https://www.oberlin.ch/view/data/4539/Grundlagen/Denken.pdf>, 05.05.2025
- Paetsch, K. Von [https://www.in-konstellation.de/wp-content/uploads/2021/02/Auswirkungen-von-Glaubenss%C3%B1tzen-auf-die-Gefhle-und-k%C3%82rperliche-Gesundheit\\_Kerstin-Paetsch.pdf](https://www.in-konstellation.de/wp-content/uploads/2021/02/Auswirkungen-von-Glaubenss%C3%B1tzen-auf-die-Gefhle-und-k%C3%82rperliche-Gesundheit_Kerstin-Paetsch.pdf), 05.05.2025
- Paul, A. (2021). Umgang mit Glaubenssätzen im Coaching. In H. Möhn, *Beiträge zum Systemischen Coaching* (S. 11-26). Göttingen: Cuvillier.
- Riedel, M. Von <https://www.coaching-magazin.de/konzepte/die-kraft-des-storytellings-im-coaching>, 05.05.2025