



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Abschlussarbeit

Glaubenssätze im Coaching:
Ein praxisorientierter Leitfaden

Eingereicht am 08.02.2026

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Einleitung | 1 |
| 2. | Definition und Entstehung von Glaubenssätzen | 1 |
| 3. | Arten von Glaubenssätzen | 3 |
| 4. | Praxisleitfaden zur Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching | 4 |
| 4.1. | <i>Grundhaltung in der Arbeit mit Glaubenssätzen</i> | 4 |
| 4.2. | <i>Zielsetzung der Arbeit mit Glaubenssätzen</i> | 4 |
| 4.3. | <i>Grundverständnis: Zwei Zugänge zur Arbeit mit Glaubenssätzen</i> | 5 |
| 4.4. | <i>Phasenmodell zur Arbeit mit Glaubenssätzen</i> | 5 |
| | <i>Phase 1: Wahrnehmen und Identifizieren von Glaubenssätzen</i> | 5 |
| | <i>Phase 2: Einordnung und Entstehungskontext</i> | 7 |
| | <i>Phase 3: Überprüfung, Relativierung und Perspektivwechsel</i> | 8 |
| | <i>Phase 4: Entwicklung hilfreicher Alternativen</i> | 9 |
| | <i>Phase 5: Integration, Verhaltens-Experimente und nachhaltiger Transfer</i> | 9 |
| 5. | Fazit | 10 |
| | Literaturverzeichnis | 11 |

1. Einleitung

Innere Überzeugungen und grundlegende Annahmen über sich selbst, andere Menschen und die eigene Umwelt spielen im Coaching eine zentrale Rolle. Diese sogenannten Glaubenssätze beeinflussen Wahrnehmung, Denken und Handeln und wirken sich damit unmittelbar auf Entscheidungsprozesse sowie auf das Erleben von Coachees aus.

Im systemischen Coaching wird davon ausgegangen, dass individuelle Überzeugungen nicht isoliert betrachtet werden können, sondern stets in Wechselwirkung mit sozialen Systemen stehen. Glaubenssätze entstehen demnach nicht ausschließlich aus individuellen Erfahrungen, sondern sind eng mit Beziehungserfahrungen, familialen Prägungen, organisationalen Strukturen sowie gesellschaftlichen und kulturellen Normen verknüpft (vgl. Johannsen & Leipoldt, 2016). Sie können Ausdruck impliziter Regeln und Erwartungen gegenüber relevanten Systemen sein und übernehmen innerhalb dieser Kontexte spezifische Funktionen, etwa im Hinblick auf Zugehörigkeit, Orientierung oder Schutz (vgl. Tausch & Tausch, 1979).

Anstatt Glaubenssätze primär als dysfunktionale Denkfehler zu interpretieren, rückt das systemische Coaching deren Entstehungskontexte, Funktionen und Bedeutungszuschreibungen in den Fokus. Veränderung wird weniger als reine kognitive Korrektur verstanden, sondern vielmehr als Ergebnis von Kontext- und Perspektivwechseln unter Berücksichtigung der Systeme. Diese Sichtweise hat weitreichende Implikationen für die Coachingpraxis, da nachhaltige Veränderungsprozesse nicht losgelöst vom jeweiligen Beziehungs- und Handlungskontext betrachtet werden können (Handbuch InKonstellation, o.J.).

Diese Arbeit untersucht die Bedeutung von Glaubenssätzen im systemischen Coaching und entwickelt darauf aufbauend einen praxisorientierten Zugang für die Coachingarbeit. Ausgehend von einer Einführung werden zunächst Begriff, Definition und systemische Entstehungsbedingungen von Glaubenssätzen geklärt sowie unterschiedliche Arten von Glaubenssätzen eingeordnet. Darauf aufbauend wird ein selbsterstellter Praxisleitfaden vorgestellt, der die systemische Grundhaltung, die Zielsetzung der Arbeit mit Glaubenssätzen und zwei grundlegende Zugänge zur Bearbeitung von Glaubenssätzen bündelt. Leitend ist dabei die Frage, wie Glaubenssätze im systemischen Coaching verstanden, im Entstehungskontext verortet und im Rahmen einer systemischen Haltung bearbeitet werden können. Den Kern bildet ein Phasenmodell, das die praktische Vorgehensweise strukturiert: vom Wahrnehmen und Identifizieren über Einordnung und Entstehungskontext, Überprüfung/Relativierung und Perspektivwechsel bis zur Entwicklung hilfreicher Alternativen sowie Integration, Verhaltens-Experimenten und nachhaltigem Transfer.

2. Definition und Entstehung von Glaubenssätzen

Mit dem Begriff Glaubenssatz werden meist unbewusste Überzeugungs- und Denkmuster bezeichnet, die aus verallgemeinerten eigenen Erfahrungen oder aus Bewertungen durch andere entstanden sind (vgl. Dannemeyer et al., 2016).

Glaubenssätze wirken dabei häufig implizit und werden nicht fortlaufend reflektiert, sondern als selbstverständlich oder wahr vorausgesetzt. Glaubenssätze können als verbale Manifestationen individueller Wirklichkeitsannahmen verstanden werden, also als sprachlicher Ausdruck dessen, was eine Person als wahr oder gültig betrachtet. Sie entwickeln sich aus der subjektiven Verarbeitung früher Erlebnisse und dienen dazu, Ereignisse und Zusammenhänge erklärbar zu machen. Ob diese inneren Annahmen der Realität entsprechen, ist dabei irrelevant, da ihre Wirkung unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt besteht (vgl. Simon, 2007).

Zur Veranschaulichung der Wirkung von Glaubenssätzen nutzt Menning den Vergleich mit biologischen Viren: Wie diese Informationen in Körperzellen einschleusen und sich dort vervielfältigen, beeinflussen auch Glaubenssätze nachhaltig das emotionale Erleben, das Denken sowie das Verhalten eines Menschen. Häufig entstehen sie aus normativen Botschaften von Bezugspersonen, etwa in Form von Verboten oder Geboten. Die Belastung ergibt sich dabei nicht aus den Aussagen selbst, sondern aus den daraus hervorgehenden dysfunktionalen Denk- und Verhaltensmustern (vgl. Menning, 2015).

Glaubenssätze können sich aus den fortlaufenden Einflüssen ergeben, denen Kinder während ihres Aufwachsens durch ihre engsten Bezugspersonen ausgesetzt sind. Sowohl ausgesprochene als auch unausgesprochene Botschaften werden dabei verinnerlicht und zu stabilen inneren Überzeugungen. Diese können die Art und Weise, wie ein Mensch denkt, fühlt und seine Umwelt wahrnimmt, über einen langen Zeitraum hinweg prägen und unter Umständen ein Leben lang wirksam bleiben (vgl. Goleman, 2013).

Jeder Mensch verfügt über individuelle Glaubens- bzw. Überzeugungssysteme, die eng mit den persönlichen Werten verbunden sind. Diese Systeme haben einen maßgeblichen Einfluss auf Motivation, Entscheidungsprozesse und Leistungsfähigkeit. Sie prägen den inneren Antrieb und unterstützen die Entwicklung sowie Umsetzung von Lebensentwürfen, Zielen und Bedürfnissen. Ein Glaubenssystem setzt sich aus mehreren einzelnen Glaubenssätzen zusammen, die sich gegenseitig ergänzen und verstärken. Glaubenssätze spiegeln wider, wie wir uns selbst und unsere Umwelt wahrnehmen. Sie beeinflussen unsere Erwartungen, unsere Vorstellungen von Realität sowie unsere Einschätzung dessen, was für uns erreichbar ist. Daher können sie auch als innere Überzeugungen verstanden werden. Ihre Bedeutung liegt unter anderem darin, dass sie dem Unterbewusstsein helfen, die Welt strukturierter und überschaubarer zu erfassen. Positiv formulierte Glaubenssätze werden häufig als Affirmationen bezeichnet (Guldenschuh-Feßler & Feßler, 2021).

Im Unterschied zu situativen Gedanken oder spontanen Bewertungen zeichnen sich Glaubenssätze durch eine höhere zeitliche Stabilität und emotionale Verankerung aus. Während Gedanken als flüchtige kognitive Prozesse verstanden werden können, die sich auf konkrete Situationen beziehen, besitzen Glaubenssätze einen generalisierenden Charakter und strukturieren Wahrnehmung und Interpretation über verschiedene Kontexte hinweg.

Im Coaching werden Glaubenssätze meist dann thematisiert, wenn sie von Klientinnen und Klienten als begrenzend oder hemmend wahrgenommen werden. Dabei ist zu betonen, dass Glaubenssätze nicht grundsätzlich als dysfunktional einzustufen sind. Vielmehr besitzen sie eine ordnende und stabilisierende Wirkung, da sie helfen, komplexe Lebenssituationen zu vereinfachen und Orientierung sowie Handlungssicherheit zu schaffen. Erst wenn sich äußere Rahmenbedingungen oder persönliche Anforderungen verändern, können ehemals

hilfreiche Glaubenssätze ihre ursprüngliche Funktion verlieren und in der Folge als einschränkend erlebt werden.

Diese Betrachtung legt nahe, Glaubenssätze nicht isoliert als individuelle Denkfehler zu verstehen, sondern sie in ihren Entstehungs- und Wirkungszusammenhängen zu analysieren. Eine solche Perspektive bildet die Grundlage für die systemische Auseinandersetzung mit Glaubenssätzen, die im folgenden Kapitel näher ausgeführt wird.

3. Arten von Glaubenssätzen

Glaubenssätze können in unterschiedlicher Form auftreten und nehmen verschiedene Funktionen ein, was dazu führt, dass nicht alle sofort als solche erkennbar sind. So geben *präskriptive Glaubenssätze* innere Regeln oder Grenzen vor, die scheinbar unveränderliche Einschränkungen darstellen, beispielsweise „Das geht nicht ...“ oder „Ich darf nicht ...“. Im Gegensatz dazu formulieren *deskriptive Glaubenssätze* verallgemeinernde Aussagen über Erfahrungsmuster, wie etwa „Das klappt nie“ oder „So ist es immer“, die als feste Überzeugungen erlebt werden können. Weitere Formen sind *Ursachen-Glaubenssätze*, die Kausalzusammenhänge zwischen Ereignissen herstellen (z. B. „Wenn ich hart arbeite, dann werde ich Erfolg haben“), und *Bedeutungs-Glaubenssätze*, die bestimmten Situationen eine konkrete Bedeutung zuweisen (z. B. „Wenn ich keine Ausbildung habe, wird nie etwas aus mir“) (vgl. Noa, 2023).

Neben dieser funktionalen Unterscheidung lassen sich Glaubenssätze auch danach klassifizieren, wie tief sie das Selbstkonzept betreffen. *Identitäts-Glaubenssätze* beziehen sich direkt auf die Bewertung der eigenen Person, z. B. „Ich bin zu dick“ oder „Ich bin gut, so wie ich bin“. Besonders grundlegend sind sogenannte *Wurzelglaubenssätze*, die als Ausgangspunkt für weitere themenspezifische Überzeugungen dienen und das Selbstbild sowie das Weltbild maßgeblich prägen. Solche Wurzelüberzeugungen beeinflussen, wie Menschen Rückmeldungen, Kritik oder Situationen wahrnehmen und welche Aspekte sie stärker gewichten (vgl. Noa, 2023).

Ein weiterer relevanter Aspekt ist die Unterscheidung zwischen *positiven* und *negativen Glaubenssätzen*. Positive Glaubenssätze unterstützen die psychische Stabilität und Selbstwirksamkeit, etwa durch Überzeugungen wie „Ich kann aus Fehlern lernen“ oder „Ich bin in der Lage, Herausforderungen zu bewältigen“ und fördern damit konstruktive Denk- und Verhaltensweisen (Studysmarter, o.J.). Sie ermöglichen es, Herausforderungen mit Zuversicht anzugehen.

Im Gegensatz dazu können negative Glaubenssätze durch pessimistische Formulierungen wie „Ich bin nicht gut genug“ oder „Das schaffe ich sowieso nicht“ das Selbstwertgefühl vermindern, Selbstzweifel verstärken und die Fähigkeit zur zielführenden Handlung blockieren (Studysmarter, o.J.; MentalHealthCrowd, o.J.). Es sollte jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass negative Glaubenssätze insbesondere in ihrer Entstehungsphase häufig eine sinnvolle Funktion erfüllten. Nach Schulz dienten sie in der Entstehungsphase als Schutzmechanismus, indem sie Menschen helfen, mit Situationen umzugehen, die als bedrohlich oder angstaussendend erlebt werden (vgl. Schulz, 2021).

Diese Unterscheidung zeigt, dass Glaubenssätze nicht per se dysfunktional sind, sondern ihre Wirkung davon abhängt, inwiefern sie Handlungsfähigkeit, Selbstbild und situative Bewältigung fördern oder hemmen, was im Coaching- und psychologischen Kontext eine zentrale Rolle spielt (Studysmarter, o.J.).

Diese differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass systemisches Coaching darauf verzichtet, Glaubenssätze dichotom in Kategorien einzuordnen. Stattdessen rückt die Frage in den Vordergrund, welche Funktion ein Glaubenssatz erfüllt, in welchem System er entstanden ist und unter welchen Bedingungen er förderlich oder einschränkend wirkt. Diese Perspektive bildet eine wichtige Grundlage für den weiteren Umgang mit Glaubenssätzen im Coachingprozess.

4. Praxisleitfaden zur Arbeit mit Glaubenssätzen im Coaching

Der erstellte Praxisleitfaden beschreibt eine strukturierte Vorgehensweise zur Arbeit mit Glaubenssätzen im Coachingkontext. Er dient als Orientierung und zeigt auf, wie innere Überzeugungen im Rahmen eines Coachingprozesses bewusst gemacht, reflektiert und (sofern sie als hinderlich erlebt werden) weiterbearbeitet werden können.

Der Leitfaden wurde eigenständig konzipiert und orientiert sich in seiner Ausgestaltung an ausgewählten praxisbezogenen Impulsen aus dem *Coachingmagazin* (vgl. *Coachingmagazin*, 2025) sowie an inhaltlichen Anregungen aus dem Werk *Meine Glaubenssätze und ich* von Lena Noa (vgl. Noa, 2021).

Er versteht sich als flexibles Arbeitsinstrument und erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Die dargestellten Schritte können je nach Anliegen, Zielsetzung und Prozessverlauf angepasst, verkürzt oder erweitert werden.

4.1. Grundhaltung in der Arbeit mit Glaubenssätzen

Eine zentrale Voraussetzung für die Arbeit mit Glaubenssätzen ist die innere Haltung des Coachs. Glaubenssätze werden nicht als *falsch*, *irrational* oder *problematisch* bewertet, sondern als subjektiv sinnvolle Konstruktionen, die in einem bestimmten biografischen Kontext entstanden sind. Sie erfüllen oder erfüllten eine Funktion, etwa Schutz, Orientierung oder Anpassung.

Wesentliche Aspekte der Coachinghaltung sind:

- Wertschätzung gegenüber den inneren Überzeugungen des Coachees
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Transparenz im Vorgehen
- Eigenverantwortung des Coachees

Ziel ist es nicht, Glaubenssätze zu „beseitigen“, sondern die Wahlfreiheit des Coachees im Denken, Fühlen und Handeln zu erweitern.

4.2. Zielsetzung der Arbeit mit Glaubenssätzen

Die Arbeit mit Glaubenssätzen verfolgt mehrere Ziele:

- Bewusstmachung automatisierter Denk- und Bewertungsmuster
- Verständnis für die Entstehung und Funktion der Glaubenssätze
- Überprüfung ihrer aktuellen Nützlichkeit
- Entwicklung alternativer Perspektiven
- Stärkung von Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum

Dabei ist entscheidend, dass Veränderung nicht erzwungen wird, sondern sich aus Einsicht, Erfahrung und innerer Stimmigkeit ergibt.

4.3. Grundverständnis: Zwei Zugänge zur Arbeit mit Glaubenssätzen

In der Coachingpraxis lässt sich zwischen zwei unterschiedliche Zugänge zur Arbeit mit Glaubenssätzen unterscheiden: ein *indirekter (emergenter)* und ein *direkter (expliziter)* Zugang. Sie unterscheiden sich im Ausgangspunkt.

Der indirekte Zugang (1) ergibt sich aus dem Coachingprozess selbst. Glaubenssätze zeigen sich dabei beiläufig, etwa durch Sprache, Emotionen oder wiederkehrende Muster.

Der direkte Zugang (2) hingegen wird gewählt, wenn der Coachee mit einem klar formulierten Anliegen kommt, eigene Glaubenssätze identifizieren oder bearbeiten zu wollen. In diesem Fall arbeitet der Coach gezielt, strukturiert und methodisch mit dem Thema.

(1) Indirekter / emergenter Zugang zur Glaubenssatzarbeit

Charakteristik des indirekten Zugangs

Beim indirekten Zugang steht zunächst ein anderes Anliegen im Vordergrund, z.B. eine berufliche Entscheidung, ein Konflikt oder ein Gefühl von Überforderung. Glaubenssätze werden nicht aktiv gesucht, sondern treten im Verlauf des Gesprächs auf. Der Coach hört aufmerksam zu und erkennt Hinweise auf zugrunde liegende Überzeugungen.

Typische Hinweise auf Glaubenssätze

- wiederkehrende absolute Aussagen („Ich kann das einfach nicht“)
- starke emotionale Reaktionen auf bestimmte Themen
- wiederholte Selbstabwertung oder Rechtfertigung
- starre Zuschreibungen über sich oder andere

(2) Direkter / expliziter Zugang zur Glaubenssatzarbeit

Charakteristik des direkten Zugangs

Der direkte Zugang wird gewählt, wenn der Coachee explizit äußert, eigene Glaubenssätze erkennen oder verändern zu wollen. In diesem Fall wird die Glaubenssatzarbeit zum zentralen Arbeitsauftrag des Coachings. Der Coach übernimmt eine aktivere Rolle in der Prozessgestaltung und nutzt gezielte Methoden zur Identifikation.

4.4. Phasenmodell zur Arbeit mit Glaubenssätzen

Phase 1: Wahrnehmen und Identifizieren von Glaubenssätzen

Ziel der ersten Phase ist es, Glaubenssätze als innere, meist unbewusste Überzeugungen erkennbar und sprachlich greifbar zu machen. Ohne diese bewusste Identifikation ist eine

weiterführende Arbeit nicht möglich. Es ist wichtig zu verstehen, dass Glaubenssätze nicht objektiv beobachtbar, sondern nur über Sprache, Emotionen und Bedeutungszuschreibungen rekonstruierbar sind. Diese Phase dient daher der bewussten Exploration innerer Annahmen und nicht der Veränderung.

Vorgehen im indirekten (emergenten) Zugang

Im indirekten Zugang steht zunächst ein anderes Anliegen im Vordergrund, etwa ein beruflicher Konflikt, eine schwierige Situation oder eine Entscheidungssituation. Der Coach arbeitet aufmerksam zuhörend und beobachtend. Glaubenssätze zeigen sich hier häufig in Form von Verallgemeinerungen, starren Selbstzuschreibungen oder emotional aufgeladenen Aussagen.

Die Aufgabe des Coachs besteht darin, diese Aussagen nicht zu interpretieren, sondern sie präzise zu spiegeln und für den Coachee hörbar zu machen. Dadurch wird der innere Gedanke externalisiert und kann bewusst wahrgenommen werden.

Systemische Beispielfragen im indirekten Zugang

- „Was sagen Sie sich selbst, wenn das passiert?“
- „Gibt es einen Satz, der hier immer wieder auftaucht?“
- „Was erwarten Sie in solchen Situationen von sich?“
- „Gibt es eine innere Regel, die hier greift?“

Diese Fragen zielen darauf ab, den inneren Dialog zu verlangsamen und sichtbar zu machen, ohne den Coachee in eine bestimmte Richtung zu lenken.

Metakommunikation als Übergang vom indirekten zum direkten Arbeiten

Sobald sich eine innere Überzeugung abzeichnet, ist Metakommunikation entscheidend. Der Coach benennt transparent, was er wahrnimmt und lädt den Coachee aktiv zur Vertiefung ein. Dies verhindert verdeckte Interventionen und sichert die Selbstverantwortung des Coachees.



Der Coach kann anbieten, die Arbeit an Glaubenssätzen in einer folgenden Sitzung aufzugreifen. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesem Thema erfolgt ausschließlich nach ausdrücklicher Zustimmung des Coachees. Lehnt der Coachee dieses Angebot ab, verbleibt der Coach beim ursprünglichen Anliegen.

Vorgehen im direkten (expliziten) Zugang

Im direkten Zugang ist die Identifikation von Glaubenssätzen expliziter Bestandteil des Coachingauftrags. Der Coach strukturiert den Prozess aktiv und erklärt sein Vorgehen transparent. Ausgangspunkt sind konkrete, belastende oder blockierende Situationen, da Glaubenssätze immer kontextgebunden sind.

Der Coach bittet den Coachee, mehrere typische Situationen zu benennen, in denen er sich emotional, gedanklich oder handlungsbezogen eingeschränkt erlebt.

Beispiele für systemische Fragen im direkten Zugang:

- „In welchen Situationen erleben Sie sich selbst als blockiert oder unsicher?“
- „Was glauben Sie in diesen Momenten über sich selbst?“
- „Welche Annahme über Sie oder die Situation steckt dahinter?“

Ziel ist es, den Glaubenssatz als klaren, zusammenhängenden inneren Satz zu formulieren.

Verdichtung zu Kernglaubensätzen

Zeigen sich mehrere ähnliche Aussagen unterstützt der Coach den Coachee dabei, diese zu bündeln und auf einen oder wenige Kernglaubenssätze zu verdichten. Dabei wird nicht nach dem „richtigen“ Glaubenssatz gesucht, sondern nach demjenigen, der sich für den Coachee emotional am stimmigsten anfühlt.

Systemische Verdichtungsfragen:

- „Wenn Sie diese Aussagen zusammenfassen müssten: Was ist die zentrale Botschaft?“
- „Welcher dieser Gedanken fühlt sich am wahrsten an?“

Rolle des Coachs in Phase 1

Der Coach agiert strukturierend, wertschätzend und transparent. Er vermeidet Bewertungen und Deutungen und achtet darauf, das Tempo an den Coachee anzupassen. Besonders wichtig ist es, diese Phase nicht zu überstürzen, da eine vorschnelle Identifikation Widerstand oder Überforderung auslösen kann.



Möglicher Transfer für Zuhause

Der Coachee erhält die Aufgabe, im Alltag über mehrere Tage hinweg herausfordernde Situationen zu beobachten.

| Auslösende Situation | Innerer Gedanke | Emotion | Körperliches Gefühl | Reaktion/Handlung |
|----------------------|-----------------|---------|---------------------|-------------------|
| | | | | |

→ Ziel ist es, Muster zu erkennen und die Selbstwahrnehmung zu schärfen, nicht bereits Veränderung herbeizuführen.

Phase 2: Einordnung und Entstehungskontext

In Phase 2 geht es darum, den identifizierten Glaubenssatz in seinen Entstehungs- und Bedeutungszusammenhang einzuordnen. Ziel ist nicht Ursachenforschung im therapeutischen Sinne, sondern ein verstehendes Arbeiten: Der Coachee soll erkennen, warum sich dieser Glaubenssatz gebildet hat und welche Funktion er ursprünglich erfüllt hat. Diese Einordnung ist wichtig, weil Glaubenssätze häufig nicht zufällig entstehen, sondern als Reaktion auf Erfahrungen, Erwartungen oder wiederholte Botschaften (vgl. Kapitel 2). Wird der Glaubenssatz ausschließlich als hinderlich betrachtet, erzeugt das oft Druck oder Widerstand. Das Verständnis der ursprünglichen Schutz- oder Orientierungsfunktion wirkt hingegen entlastend und erhöht die Bereitschaft, neue Perspektiven zuzulassen.

Rolle des Coachs

Der Coach begleitet diese Phase mit einer wertschätzenden, stabilisierenden Haltung. Entscheidend ist, den Coachee nicht in eine detaillierte biografische Aufarbeitung zu führen, sondern die Einordnung auf einem Niveau zu halten, das Coachingkontext und Stabilität

wahrt. Der Coach bleibt bei der Frage: *Was hat dieser Glaubenssatz ermöglicht?* → Nicht: *Was ist damals alles passiert?*

Beispiele Systemische Coachingfragen

- „Wenn dieser Gedanke früher eine Aufgabe hatte: Wozu könnte er gedient haben?“
- „Wer oder was hat diese Überzeugung in Ihrem Umfeld gestärkt?“
- „Was wäre damals schwieriger gewesen, wenn Sie diesen Gedanken nicht gehabt hätten?“
- „Welche positive Absicht könnte hinter dieser inneren Regel stecken?“

Phase 3: Überprüfung, Relativierung und Perspektivwechsel

In Phase 3 wird der Glaubenssatz nicht widerlegt, sondern relativiert. Ziel ist es, die Absolutheit zu lockern und alternative Sichtweisen zu ermöglichen. Viele Glaubenssätze wirken wie unumstößliche Wahrheiten, obwohl sie eigentlich subjektive Annahmen sind.

Rolle des Coachs

Der Coach vermeidet argumentatives Überzeugen und arbeitet mit Fragen, die den Coachee selbst zu neuen Beobachtungen führen.

Mögliche Systemische Coachingfragen

| Frageart | Beispielhafte systemische Fragen |
|------------------------------------|---|
| Ausnahmefragen | <ul style="list-style-type: none">• „In welchen Situationen gilt dieser Gedanke nicht?“• „Wann hat dieser Glaubenssatz keine oder nur eine geringe Rolle gespielt?“• „Gab es Momente, in denen Sie trotz dieses Gedankens anders gehandelt haben?“ |
| Zirkuläre Fragen | <ul style="list-style-type: none">• „Wer in Ihrem Umfeld würde diese Annahme am wenigsten teilen – und warum?“• „Wie würde eine Person, die Sie sehr schätzen, diese Situation einschätzen?“• „Was würde eine außenstehende Person über Ihr Verhalten sagen?“ |
| Perspektivfragen | <ul style="list-style-type: none">• „Wie würden Sie diese Situation aus der Sicht Ihres zukünftigen Ichs betrachten?“• „Welche andere Sichtweise könnte hier ebenfalls zutreffen?“ |
| Kontextverschiebende Fragen | <ul style="list-style-type: none">• „Was hat sich seit der Entstehung dieses Gedankens in Ihrem Leben verändert?“• „Inwiefern passt dieser Glaubenssatz heute noch zu Ihrer aktuellen Situation?“ |
| Graduelle Fragen | <ul style="list-style-type: none">• „Wenn dieser Gedanke nur teilweise zuträfe: Was wäre dann möglich?“• „Was würde sich verändern, wenn dieser Gedanke weniger Einfluss hätte?“ |
| Zukunftsorientierte Fragen | <ul style="list-style-type: none">• „Was müsste passieren, damit dieser Glaubenssatz an Bedeutung verliert?“• „Woran würden Sie merken, dass Sie diesen Gedanken nicht mehr benötigen?“ |



Möglicher Transfer für Zuhause

„Ausnahmen sammeln“: Der Coachee notiert eine Woche lang mindestens 5 Situationen, in denen der Glaubenssatz nicht oder weniger stark wirksam war. Zusatzfrage pro Situation: „Was war dort anders?“

Phase 4: Entwicklung hilfreicher Alternativen

In Phase 4 entwickelt der Coachee alternative, hilfreichere Überzeugungen. Ziel ist nicht „Positivdenken“, sondern eine realistische innere Haltung, die Handlungsspielraum erweitert. Neue Glaubenssätze müssen anschlussfähig sein, sonst werden sie innerlich abgelehnt. Deshalb liegt der Fokus auf Stimmigkeit, Glaubwürdigkeit und Umsetzbarkeit. Diese Phase ist häufig kreativ, aber braucht klare Kriterien: zu starke Affirmationen können bei Coachees unglaubwürdig wirken und erzeugen inneren Widerstand.

Rolle des Coachs

Der Coach unterstützt als Prozessbegleiter: Er hilft beim Formulieren, prüft Stimmigkeit, achtet auf Übertreibungen und verbindet die neue Überzeugung mit konkreten Handlungsoptionen.

Methoden und Vorgehen

- Reframing: Der Coach sucht mit dem Coachee eine neue Deutung der Situation („Was könnte das auch bedeuten?“).
- Sprachliche Feinarbeit: Aus „Ich muss“ wird „Ich entscheide“; aus „immer“ wird „manchmal“; aus „Ich bin“ wird „Ich habe gerade den Gedanken...“.
- Stufenmodell: Statt „Ich bin völlig selbstbewusst“ eher: „Ich kann Schritt für Schritt sicherer werden.“

Beispiele Systemische Coachingfragen

- „Welcher Gedanke würde Sie in solchen Situationen mehr unterstützen?“
- „Was würden Sie sich selbst in diesem Moment gerne glauben?“
- „Welche innere Haltung würde Sie in diesen Situationen stärken?“
- „Was würde Ihnen mehr Wahlmöglichkeiten geben?“

Qualitätssicherung: Kriterien für neue Glaubenssätze

- realistisch statt überhöht
- handlungsfördernd
- emotional anschlussfähig
- spezifisch genug für Alltagssituationen

Möglicher Transfer Phase 4

Der Coachee testet 2–3 Formulierungen im Alltag. Er notiert:



- In welcher Situation genutzt?
- Wie glaubwürdig fühlte es sich an (0–10)?
- Was hat sich im Verhalten/Erleben minimal verändert?

Phase 5: Integration, Verhaltens-Experimente und nachhaltiger Transfer

In Phase 5 geht es darum, neue Glaubenssätze durch konkrete Erfahrung zu stabilisieren. Veränderung geschieht nicht allein durch Einsicht, sondern durch wiederholte Handlungen und korrigierende Erlebnisse. Ziel ist, dass der neue Glaubenssatz im Alltag nicht nur gedacht, sondern auch gelebt wird. Gleichzeitig wird Rückfalllogik normalisiert: Alte Glaubenssätze sind oft jahrelang geübt und können in Stressmomenten wieder auftauchen.

Rolle des Coachs

Der Coach unterstützt Transfer und Stabilisierung: Er hilft beim Planen realistischer Schritte, bei der Reflexion von Erfahrungen und beim Umgang mit Rückschlägen.

Systemische Coachingfragen (Transfer und Zukunft)

- „Woran merken Sie im Alltag, dass sich etwas verändert?“
- „Was würde Ihr Umfeld an Ihnen beobachten?“
- „Welche kleine Handlung wäre ein erster Beweis für den neuen Glaubenssatz?“
- „Was könnte Sie in alte Muster zurückziehen und was hilft dann?“
- „Wie wollen Sie sich selbst unterstützen, wenn es schwierig wird?“

Methoden und Vorgehen

- Verhaltens-Experimente: Der Coachee plant eine konkrete Handlung, die dem neuen Glaubenssatz entspricht (klein, machbar, überprüfbar).
- Rückblickschleifen: Was hat funktioniert, was nicht, was war anders als erwartet?
- Ressourcenanker: Der Coachee definiert persönliche Ressourcen (Menschen, Routinen, Sätze), die Stabilität geben.

Möglicher Transfer Phase 5

Erfahrungsprotokoll (kurz, aber kontinuierlich):



| Situation | Neuer Gedanke | Handlung | Ergebnis |
|-----------|---------------|----------|----------|
| | | | |

5. Fazit

Diese Arbeit verdeutlicht, dass Glaubenssätze im Coaching eine zentrale Bedeutung haben, da sie Wahrnehmung, Denken und Handeln nachhaltig beeinflussen. Sie prägen innere Bewertungs- und Deutungsmuster und wirken häufig unbewusst, wodurch sie Entscheidungsprozesse und Verhalten maßgeblich beeinflussen. Der entwickelte Praxisleitfaden zeigt einen strukturierten und zugleich flexiblen Weg auf, um Glaubenssätze wertschätzend zu identifizieren, einzuordnen und weiterzuentwickeln. Durch die Unterscheidung zwischen einem indirekten und einem direkten Zugang wird der Coachingprozess transparent und anschlussfähig gestaltet. Das vorgestellte Phasenmodell unterstützt eine schrittweise Erweiterung von Perspektiven und Handlungsspielräumen, ohne Veränderung zu erzwingen. Insgesamt wird deutlich, dass nachhaltige Veränderung im Coaching weniger durch das Ersetzen von Glaubenssätzen entsteht, sondern durch Bewusstheit, Kontextverständnis und praktische Erfahrung im Alltag.

Literaturverzeichnis

- Coachingmagazin. (2025). *Glaubenssätze erkennen und verändern* (Sonderausgabe).
- Dannemeyer, R. D., Dannemeyer, P., & Dannemeyer, R. (Hrsg.). (2016). *NLP-Practitioner-Lehrbuch: Potenziale entfalten mit neurolinguistischem Programmieren* (1. Aufl.). Junfermann.
- Goleman, D. (2013). *Emotionale Intelligenz* (23. Aufl.). dtv.
- Guldenschuh-Feßler, B., & Feßler, R. (2021). *Glaubenssätze: Ihre persönliche Formel für mehr Glück und Erfolg. Inklusive 2000 Affirmationen aus über 40 Lebensbereichen sowie 5 Fragebögen zur Selbstreflexion*. Verlag Mensch.
- Handbuch InKonstellation* (o.J.). *Skript zur Coachinausbildung* [Unveröffentlichtes Ausbildungsskript]. InKonstellation Coachinausbildung.
- Johannsen, J., & Leipoldt, T. (2016). *Handwerkszeug der systemischen Beratung: Das Buch zur Weiterbildung*. Books on Demand.
- Menning, H. (2015). *Das psychische Immunsystem: Schutzschild der Seele* (Systemische Praxis, Bd. 4). Hogrefe.
- MentalHealthCrowd. (o. J.). *Glaubenssätze und ihre Wirkung auf Denken und Verhalten*. Abgerufen am 01.02.2026 von <https://www.mentalhealthcrowd.de/glaubenssaetze-und-ihre-wirkung-2/>
- Noa, L. (2023). *Meine Glaubenssätze und ich: Wie wir begrenzende Glaubenssätze öffnen und unsere inneren Kräfte aktivieren*. Abgerufen am 01.02.2026 von <https://play.google.com/store/books/details?id=VSHcEAAAQBAJ>
- Schulz, M. (2021). *Negative Glaubenssätze – warum du manchmal einfach nicht weiterkommst: Ein Glaubenssatz ist erst die Lösung und später das Hindernis*. Abgerufen am 01.02.2026 von <https://michael-schulz-coaching.de/negative-glaubenssaetze-warum-du-manchmal-einfach-nicht-weiterkommst/>
- Simon, W. (2007). *GABALs großer Methodenkoffer Persönlichkeitsentwicklung* (3. Aufl., Bd. 5). GABAL.
- Studysmarter. (o. J.). *Glaubenssätze – Bedeutung, Arten und Wirkung*. Abgerufen am 01.02.2026 von <https://www.studysmarter.de/schule/religionswissenschaft/philosophie-und-religion/glaubenssaetze/>