

Reframing

Reframing als Methode zur Perspektivveränderung im systemischen Coaching

Abschlussarbeit
im Rahmen der Ausbildung
Systemisches Coaching

Themenbereiche: Coaching Tools & Methoden

eingereicht in Köln

Abgabedatum: 06.03.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Grundlagen und Techniken des Reframings im Coaching.....	5
a) Konstruktivismus.....	5
b) Glaubenssätze.....	6
c) Ressourcenverstärkung	6
3. Kritische Betrachtung.....	8
4. Fazit	9
Literaturverzeichnis	10

1. Einleitung

Im Coaching begegnen uns häufig Situationen, in denen Coachees ihr eigenes Verhalten im Zusammenhang mit bestimmten Ereignissen negativ bewerten. Ein Ereignis wird als Misserfolg, als Zurückweisung oder als persönliches Scheitern erlebt – und genau diese Bedeutung erzeugt Gefühle wie Panik, Angst oder Selbstzweifel. Dabei ist es häufig nicht das Ereignis selbst, das belastet, sondern die Interpretation, die ihm gegeben wird.

Diese Interpretation entsteht innerhalb eines inneren Bezugsrahmens – eines sogenannten Frames. Ein Frame bestimmt, welche Aspekte einer Situation wahrgenommen werden und welche Bedeutung ihnen zugeschrieben wird. Verändert sich dieser Rahmen, verändert sich auch das Erleben. Dieser Prozess wird als Reframing bezeichnet. Reframing ist zentraler Bestandteil lösungsorientierten Arbeitens, wie von Steve de Shazer beschrieben (de Shazer o.J.). Im Coaching bedeutet Reframing daher, eine Situation aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten und dadurch neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Die theoretische Grundlage dieses Ansatzes lässt sich im konstruktivistischen Denken verorten. Der Konstruktivismus geht davon aus, dass Wirklichkeit nicht objektiv erfahren, sondern subjektiv konstruiert wird. Wie Paul Watzlawick formuliert: „Der Glaube, dass die eigene Wirklichkeitsauffassung die Wirklichkeit sei, ist die gefährlichste aller Selbsttäuschungen“ (Watzlawick, 1976). Genau an diesem Punkt setzt Reframing an, indem es alternative Bedeutungsrahmen eröffnet.

Daraus könnte man folgern: Wenn sich die Sichtweise verändert, verändert sich auch das Erleben der Situation. Doch wie lässt sich dieses abstrakte Konzept im Coaching konkret umsetzen?

Eine Methode, die ich in meiner Arbeit vorstellen möchte, stellt die Arbeit mit Glaubenssätzen dar. Glaubenssätze sind tief verankerte Überzeugungen über sich selbst, andere Menschen oder die Welt, etwa „Ich bin nicht gut genug“ oder „Ich darf keine Fehler machen“. Sie wirken oft unbewusst und prägen die Bewertung von Ereignissen maßgeblich. Im Coaching werden diese inneren Überzeugungen zunächst sichtbar gemacht, hinterfragt und anschließend überprüft: Ist dieser Gedanke hilfreich? Ist er objektiv wahr? Welche alternative, stärkende Überzeugung wäre möglich? Wie kommst du zu dieser Überzeugung? Durch diesen bewussten Perspektivwechsel kann ein veränderter Bedeutungsrahmen entstehen – ein Reframing.

Eine weitere Methode, die ich ergänzend zum Arbeiten mit Glaubenssätzen vorstellen möchte, ist die positive Ressourcenverstärkung. Anstatt den Fokus ausschließlich auf Defizite oder Probleme zu richten, werden vorhandene Fähigkeiten, Erfahrungen und Stärken hervorgeholt. Fragen wie „Wann ist es dir bereits gelungen, eine ähnliche Situation zu meistern?“ oder „Welche deiner Kompetenzen könnten hier hilfreich sein?“ verschieben den Fokus und den Blickwinkel. Dadurch verändert sich nicht nur die Bewertung der Situation, sondern auch das emotionale Erleben. Ein sogenannter

„Aha-Effekt“ entsteht dadurch und ein Bewusstsein beim Coachee, dass negativ erlebte Emotionen vielleicht doch anders gesehen werden können. Die Idee, Coaching stark lösungs- und ressourcenorientiert zu gestalten, wird auch in der systemischen Beratung betont (Radatz, S., 2000).

Reframing wird somit zu einer methodisch gestaltbaren Intervention: Durch gezielte Fragen, Perspektivwechsel, die Arbeit an Glaubenssätzen und die Aktivierung von Ressourcen wird der abstrakte Prozess der Bedeutungsverschiebung konkret erfahrbar. Ziel ist es nicht, Schwierigkeiten schönzureden, sondern einen erweiterten Blickwinkel zu ermöglichen, der Handlungsspielräume eröffnet und persönliche Entwicklung fördert.

Diese Arbeit verbindet daher das theoretische Verständnis von Reframing mit konkreten Coaching-Methoden. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie es gelingen kann, Coachees dabei zu unterstützen, ihren Blickwinkel bewusst zu verändern.

2. Grundlagen und Techniken des Reframings im Coaching

Die folgenden Ausführungen stellen einen Auszug aus der Vielfalt möglicher Ansätze dar, die im systemischen Coaching zur Umsetzung von Reframing genutzt werden können. Die ausgewählten Methoden – Konstruktivismus, Glaubenssätze und Ressourcenverstärkung – repräsentieren bewährte Techniken, erheben jedoch keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit oder Vollständigkeit. Vielmehr sollen sie exemplarisch verdeutlichen, wie Perspektivwechsel konkret im Coaching-Prozess gestaltet werden können.

a) Konstruktivismus

Der Konstruktivismus besagt, dass Menschen ihre Wirklichkeit nicht objektiv erkennen, sondern subjektiv konstruieren. Realität wird nicht einfach „abgebildet“, sondern durch individuelle Wahrnehmung, Erfahrungen, Sprache und soziale Interaktion erzeugt (Glaserfeld, 1997). Ein zentraler Vertreter des radikalen Konstruktivismus ist Ernst von Glasersfeld, der betont, dass Wissen nicht die objektive Realität abbildet, sondern individuell konstruiert wird und auf Viabilität (Brauchbarkeit) statt Wahrheit geprüft werden sollte (Glaserfeld, 1997).

Im Konstruktivismus wird Wahrnehmung als aktiver Prozess verstanden. Menschen wählen – meist unbewusst – bestimmte Informationen aus, interpretieren sie vor dem Hintergrund früherer Erfahrungen und ordnen ihnen Bedeutung zu (Glaserfeld, 1997). Zwei Personen können daher dieselbe Situation völlig unterschiedlich erleben.

Für Coaching und Beratung ist diese Perspektive besonders bedeutsam. „Wenn wir davon ausgehen, dass unsere Wirklichkeit subjektiv und stets das Ergebnis unserer Konstruktion ist, dann steht es uns frei, auch jede andere Wirklichkeit zu konstruieren. Je nachdem, welche Wirklichkeit wir wählen, erleben wir schwarz oder weiß; Risiken oder Chancen; Verlorenes oder Gewonnenes; Gutes oder Schlechtes; Gewinn oder Preis; oder beides; oder etwas ganz anderes. Wir haben stets die Wahl zwischen unterschiedlichen Wirklichkeiten, die nur durch unsere Erfahrungen, unseren eigenen Denkhorizont, begrenzt werden“ (Radatz, S., 2000).

Wenn Wirklichkeit also von uns konstruiert wird, können auch neue Sichtweisen entwickelt werden. Veränderung wird möglich, indem alternative Perspektiven erarbeitet werden. Der Coach geht dabei nicht davon aus, die „richtige“ Lösung zu kennen, sondern unterstützt die Coachees dabei, eigene hilfreiche Konstruktionen zu entwickeln. Denn nur dann kann eine neue Lösung, Sichtweise oder ein neues Verhalten überhaupt umgesetzt werden, wenn der Coachee diese für sich als die „richtige“ identifizieren kann. In diesem Sinne bildet der Konstruktivismus eine wichtige theoretische Grundlage vieler moderner Coaching-Ansätze, insbesondere lösungs- und ressourcenorientierter Verfahren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Konstruktivismus davon ausgeht, dass Wirklichkeit subjektiv erzeugt wird. Diese Annahme ermöglicht es im Coaching, starre Denkmuster zu hinterfragen und neue Perspektiven zu entwickeln, wodurch nachhaltige Veränderungsprozesse angestoßen werden können.

b) Glaubenssätze

Glaubenssätze sind innere Überzeugungen, die Menschen über sich selbst, andere und die Welt haben. „Überzeugungen sind neuronale Muster, die durch Erfahrung gebildet und stabilisiert werden und unser Wahrnehmen, Fühlen und Handeln maßgeblich steuern“ (Roth 2015). Sie entstehen im Laufe des Lebens durch Erlebnisse, Beziehungen und soziale Prägungen. Obwohl sie oft unbewusst sind, beeinflussen sie Denken, Fühlen und Handeln maßgeblich. Im Coaching-Kontext sind Glaubenssätze deshalb ein zentrales Arbeitsfeld, weil sie häufig die Ursache für wiederkehrende Probleme, innere Blockaden oder Verhaltensmuster sind.

Ein Glaubenssatz lässt sich definieren als „eine subjektiv als wahr angesehene Überzeugung, die das Verhalten eines Menschen steuert“ (Schlösser, o.J.). Diese Überzeugungen können unterstützend sein, etwa „Ich kann Neues lernen“, oder einschränkend, etwa „Ich schaffe das sowieso nicht“. Der Unterschied zu objektiven Tatsachen liegt darin, dass Glaubenssätze oft als unreflektierte Gewissheit erlebt werden.

Glaubenssätze wirken wie innere Leitlinien: Sie beeinflussen Wahrnehmung (was nehme ich wahr?), Interpretation (wie bewerte ich Situationen?) und Verhalten (wie handle ich?). Insbesondere limitierende Glaubenssätze können zu wiederkehrenden Problemen führen.

Andrea Schlösser beschreibt einen klar strukturierten Vier-Schritte-Prozess zur Bearbeitung von Glaubenssätzen im Coaching, der praxisnah und leicht umsetzbar ist:

1. **Bewusstmachung:** Identifikation des Glaubenssatzes durch gezielte Fragen wie „Welcher Satz läuft bei dir immer wieder?“
2. **Überprüfung:** Hinterfragen von Ursprung und Gültigkeit („Stimmt dieser Satz noch?“)
3. **Neuformulierung:** Ersetzen einschränkender durch stärkende Überzeugungen („Ich lerne das Schritt für Schritt“)
4. **Integration:** Neue Verhaltensweisen etablieren, damit die veränderte Überzeugung im Alltag wirkt

Dieser letzte Schritt ist noch hervorzuheben, denn erst durch wiederholtes neues Handeln wird der Glaubenssatz nachhaltig im neuronalen Netzwerk verankert und prägt langfristig Denken und Verhalten.

Diese Arbeit ist wirksam, weil sie es Menschen ermöglicht, Automatismen zu erkennen und alternative Handlungsoptionen zu entwickeln – ein zentraler Zielaspekt von Coaching.

c) Ressourcenverstärkung

Die Ressourcenverstärkung ist ein weiterer zentraler Ansatz im Coaching und bezeichnet die gezielte Aktivierung vorhandener Stärken, Fähigkeiten und Potenziale

(Coaching Akademie Berlin, o.J.). Menschen neigen oft zu defizitorientierten Perspektiven, die vor allem Probleme und Schwächen in den Mittelpunkt stellen. Daher soll mit dem Ansatz der Ressourcenstärkung der Fokus auf das gerichtet werden, was bereits funktioniert. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass jeder Mensch über innere und äußere Ressourcen verfügt, die zur Bewältigung von Herausforderungen genutzt werden können.

Ressourcen können sehr unterschiedlich sein. Zu den inneren Ressourcen zählen beispielsweise persönliche Stärken, Fähigkeiten, Talente, Erfahrungen, Werte, Motivation oder Selbstvertrauen. Äußere Ressourcen umfassen soziale Unterstützung, hilfreiche Netzwerke, materielle Möglichkeiten oder förderliche Rahmenbedingungen. Im Coaching geht es darum, diese Ressourcen sichtbar zu machen und gezielt nutzbar zu machen.

Theoretisch ist die Ressourcenverstärkung unter anderem im lösungsorientierten Ansatz verankert, der maßgeblich von Steve de Shazer geprägt wurde. Dieser geht davon aus, „dass es hilfreicher ist, sich auf Wünsche, Ziele, Ressourcen und Ausnahmen vom Problem zu konzentrieren anstatt auf Probleme und deren Entstehung“ (Lösungsorientierte Kurztherapie, o.J.). Hier wird davon ausgegangen, dass Coachees grundsätzlich bereits über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um Lösungen zu entwickeln. Der Coach unterstützt dabei, den Blick auf Ausnahmen vom Problem, frühere Erfolgserlebnisse oder vorhandene Stärken zu lenken.

Ein typisches Vorgehen in der Ressourcenverstärkung beginnt mit Fragen wie: „Wann ist das Problem weniger stark?“ oder „Was hat in ähnlichen Situationen bereits geholfen?“ Durch solche Fragen werden positive Erfahrungen reaktiviert. Diese Aktivierung kann nicht nur kognitiv, sondern auch emotional wirksam sein, da das Erinnern an erfolgreiche Situationen das Selbstvertrauen stärkt. In einem weiteren Schritt wird erarbeitet, wie diese Ressourcen auf aktuelle Herausforderungen übertragen werden können.

Die Wirkung der Ressourcenverstärkung zeigt sich insbesondere in der Stärkung der Selbstwirksamkeit. Wenn Menschen sich ihrer Fähigkeiten bewusstwerden, verändert sich häufig ihre innere Haltung. Dies kann Motivation, Zuversicht und Entscheidungsfähigkeit deutlich erhöhen.

Im Zusammenhang mit Glaubenssätzen wird deutlich, dass Ressourcenarbeit auch zur Veränderung einschränkender Überzeugungen beitragen kann. Wer etwa den Glaubenssatz „Ich schaffe das nicht“ in sich trägt, kann durch die bewusste Erinnerung an frühere bewältigte Herausforderungen neue, stärkende Überzeugungen entwickeln. Ressourcenverstärkung wirkt damit nicht nur auf Verhaltensebene, sondern auch auf die Ebene innerer Einstellungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Ressourcenverstärkung Menschen dabei unterstützt, vorhandene Potenziale zu erkennen und gezielt einzusetzen. Durch die Fokussierung auf Stärken statt auf Defizite entsteht ein neuer Rahmen, der mögliche Veränderungsprozesse begünstigt

3. Kritische Betrachtung

Reframing bezeichnet im Coaching und in der Beratung die Technik, einer Situation, einem Verhalten oder einer Überzeugung eine neue, alternative Bedeutung zu geben. Ziel ist es, problematische Interpretationen zu relativieren und hilfreichere Perspektiven zu entwickeln. Trotz seiner weiten Verbreitung wird Reframing auch kritisch diskutiert.

Ein zentraler Kritikpunkt betrifft die Gefahr der Verharmlosung oder Bagatellisierung von Problemen. Wenn belastende Erfahrungen vorschnell „positiv umgedeutet“ werden, kann dies bei Coachees den Eindruck erwecken, dass ihre Schwierigkeiten nicht ernst genommen werden. Insbesondere bei tiefgreifenden Krisen oder traumatischen Erfahrungen kann eine schnelle Umdeutung problematisch sein und als unsensibel wahrgenommen werden. Whitney Goodman beschreibt dieses Phänomen als „toxische Positivität“. Dabei besteht das Risiko, dass negativen Gefühlen kein angemessener Raum gegeben wird.

So ist beispielsweise der Satz „Du schaffst das“ vermutlich nicht das, was eine Person unmittelbar nach dem Erhalt einer Krebsdiagnose hören möchte. In solchen Situationen ist es oft hilfreicher, zunächst auf die Gefühle der betroffenen Person einzugehen, anstatt die Diagnose vorschnell positiv umzudeuten. Eine einfache, empathische Frage wie „Wie geht es dir damit?“ kann hier angemessener sein.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Manipulationsgefahr. Da Reframing auf Bedeutungsverschiebung beruht, kann es – unsachgemäß angewendet – dazu führen, dass Coaches ihre eigenen Interpretationen nahelegen. Dies widerspricht dem Grundprinzip professionellen Coachings, das auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung basiert. Wird ein neues Deutungsangebot nicht gemeinsam entwickelt, sondern indirekt vorgegeben, kann dies die Selbstwirksamkeit der Coachees beeinträchtigen. Wichtig ist daher, dass Coaches klare ethische Grenzen wahren und Techniken nur zum Wohl der Coachees einsetzen (NLP Hessen, o.J.).

Zudem kann Reframing unter Umständen zu einer Individualisierung struktureller Probleme führen. Wenn beispielsweise berufliche Überlastung ausschließlich als „Chance zur persönlichen Entwicklung“ umgedeutet wird, geraten möglicherweise tatsächliche organisatorische Missstände aus dem Blick. Kritiker argumentieren daher, dass Reframing nicht dazu dienen darf, objektive Belastungsfaktoren zu relativieren. In einer Fallstudie von Graf & Fleischhacker wird gezeigt, wie im Coaching mit einer weiblichen Führungskraft strukturelle Probleme (z. B. organisationale Bedingungen, Geschlechterrollen) in die Verantwortung der einzelnen Person verschoben werden. Dort wird beschrieben, dass Coaches dazu neigen, Belastungen als persönliches Versagen oder „falsche Haltung“ zu deuten, statt die Rahmenbedingungen (Arbeitsorganisation, Machtstrukturen, Genderrollen) zu thematisieren.

Dennoch bedeutet diese Kritik nicht, dass Reframing grundsätzlich problematisch ist. Vielmehr hängen seine Wirksamkeit und ethische Vertretbarkeit stark von der Haltung und Professionalität des Coaches ab. Wird Reframing als Einladung zu neuen

Perspektiven verstanden, kann es eine wertvolle Methode sein, um festgefahrene Denkmuster zu lockern. Voraussetzung ist jedoch, dass emotionale Erfahrungen gewürdigt und alternative Sichtweisen gemeinsam entwickelt werden.

Die Methode sollte nicht zur schnellen „Positivierung“ von Problemen eingesetzt werden, sondern als behutsames Angebot zur Erweiterung von Perspektiven.

4. Fazit

Reframing ist im Coaching besonders dann sinnvoll, wenn Coachees in starren Denkmustern oder einseitigen Bewertungen feststecken. Wenn eine Situation ausschließlich negativ interpretiert wird und dadurch Handlungsspielräume eingeschränkt sind, kann eine behutsame Perspektiverweiterung neue Möglichkeiten eröffnen. Reframing eignet sich insbesondere bei leistungsbezogenen Selbstzweifeln, Konfliktinterpretationen oder stark generalisierenden Glaubenssätzen. In solchen Fällen kann eine alternative Bedeutungszuschreibung helfen, Selbstwirksamkeit zu stärken und neue Handlungsoptionen sichtbar zu machen.

Voraussetzung für ein sinnvolles Reframing ist jedoch, dass die emotionale Lage der Coachees angemessen berücksichtigt wird. Belastende Gefühle sollten zunächst anerkannt und ernst genommen werden, bevor eine neue Perspektive angeboten wird. Erfolgt Reframing zu früh oder ohne empathische Begleitung, kann es als Bagatellisierung erlebt werden. Besonders bei tiefgreifenden Krisen oder traumatischen Erfahrungen ist Zurückhaltung geboten.

Zudem sollte Reframing stets als Einladung verstanden werden, nicht als Belehrung. Der Coach bietet alternative Sichtweisen an, ohne sie als „richtiger“ darzustellen. Entscheidend ist, dass die neue Perspektive für die Klientin oder den Klienten stimmig und anschlussfähig ist. Reframing darf nicht manipulativ eingesetzt werden und sollte nicht dazu dienen, strukturelle oder objektive Problemlagen zu relativieren.

Reframing ist somit dann sinnvoll, wenn es zur Erweiterung von Wahrnehmungs- und Handlungsspielräumen beiträgt und die Autonomie der Klientin oder des Klienten wahrt. Es erfordert eine reflektierte Haltung, Empathie und methodische Kompetenz.

****„Wo du stehst, bestimmt, was du siehst und was nicht; es bestimmt auch den Blickwinkel, aus dem du es siehst; eine Veränderung deines Standpunkts verändert alles.“ (Steve de Shazer)****

Literaturverzeichnis

Watzlawick, P. (1976). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen*. München: Piper.

Roth, G. (2015). *Coaching, Beratung und Gehirn: Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderung*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Radatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag!? *Zeitschrift für Systemische Therapie und Beratung*, 18(3), 131–140.

Goodman, W. (2023). *Toxic Positivity: Weshalb Optimismus uns nicht immer guttut*. München: Droemer Knaur.

Graf, E., & Fleischhacker, M. (2020). Die Individualisierung struktureller Probleme im Coaching weiblicher Führungskräfte. *Coaching: Theorie & Praxis*, 2(1), 5–26.

NLP Hessen. (o.J.). Die Ethik der Manipulation. <https://www.nlp-hessen.de/nlp-infos/die-ethik-der-manipulation>

Systemisches Netzwerk. (2025). Glaubenssatzarbeit im Coaching. <https://systemischesnetzwerk.de/methodensammlung/glaubenssatzarbeit-im-coaching/>

Schlösser, A. (o.J.). Glaubenssätze in 4 Schritten bearbeiten. <https://www.andrea-schloesser.de/4-schritte-fuer-glaubensaetze/>

von Glasersfeld, E. (1997). Einführung in den Radikalen Konstruktivismus. In: Watzlawick, P. (Hrsg.), *Konstruktion der Wirklichkeit*.

Coaching Akademie Berlin. (o.J.). Ressourcen – Bedeutung und Definition. <https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/ressourcen/>

Lösungsorientierte Kurztherapie. (o.J.). Steve de Shazer und Insoo Kim Berg. <https://downloads.eo-bamberg.de/5/411/1/98020651988338573362.pdf>

de Shazer, S. (o.J.). Zitat. https://www.azquotes.com/quote/48457-Steve_de_Shazer