

# Glaubenssätze

---

WELCHE ROLLE SPIELEN GLAUBENSSÄTZE IN UNSEREN  
ALLTAGSENTSCHEIDUNGEN UND WIE LASSEN SICH  
UNBEWUSSTE DENKWEISEN VERÄNDERN

# Werdegang

---

1991 – heute SAP SE in Berlin / Walldorf  
Beratung, Produkt Management, Industrien,  
Kundenprojektmanagement, zertifizierter Projekt Manager PMP

1989 – 1991 Institut für Sozialwissenschaften in Berlin

1978 – 1989 Psychologie Diplom / Promotion TU  
Berlin

1975 – 1978 Mathematik Vordiplom GH  
Wuppertal

Abitur Abendgymnasium

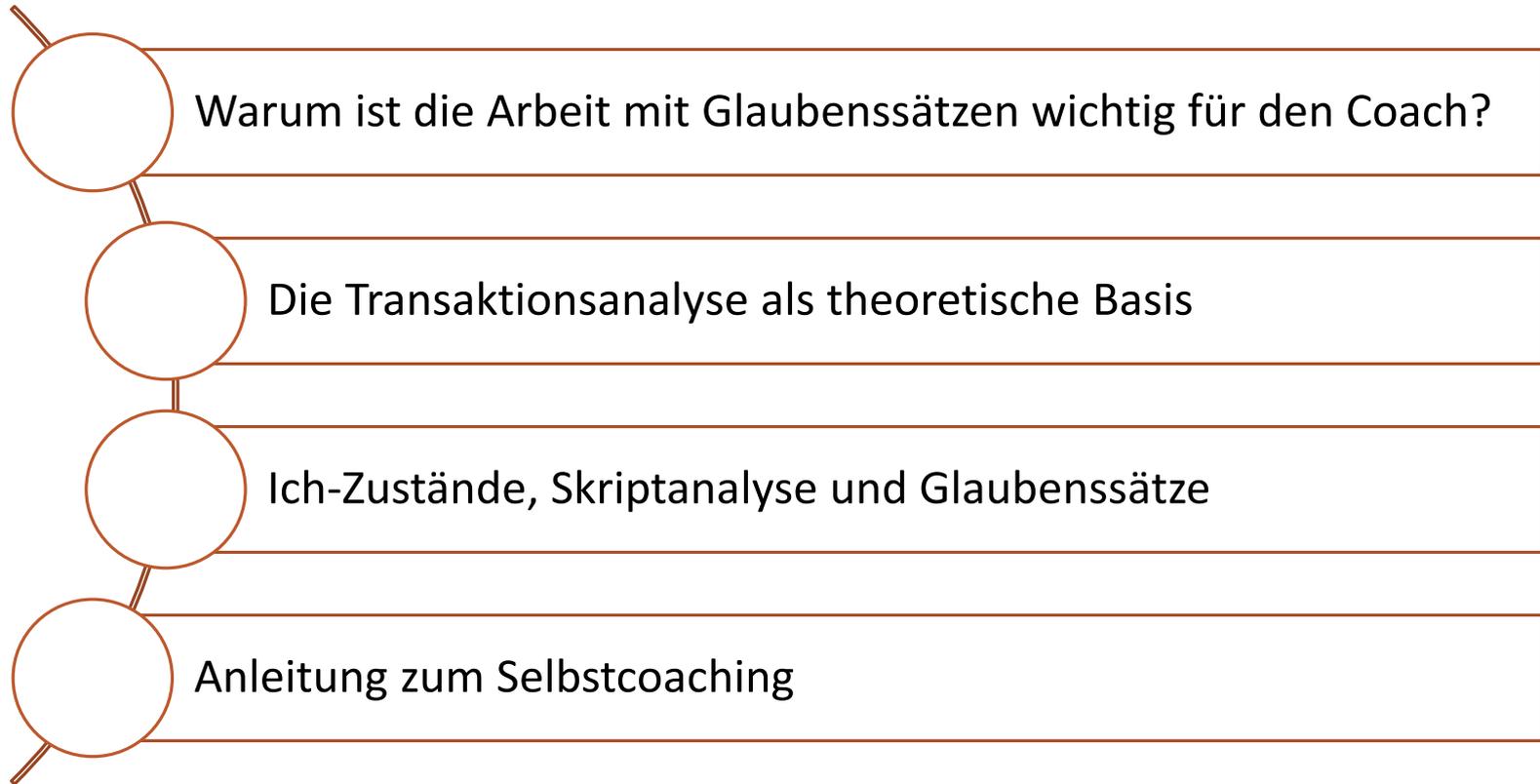
Mittlere Reife / höhere  
Handelsschule /  
kaufmännische Lehre

## Werdegang Coaching:

- 2011- 2013 Ausbildung zum Coach (managementforum Wiesbaden)
- Seit 2012 als interner Coach bei SAP
- 2013 DBVC Zertifizierung
- Seit 2014 nebenberuflich als Coach

# Glaubenssätze in unseren Alltagsentscheidungen

---



# Muster aus der Kindheit

---

Jeder hat in der Kindheit intuitive Verhaltensmuster angelegt

Bei Stress können die Muster aktiviert werden und schematisch ablaufen

z.B. die Reaktion der Hilflosigkeit in Folge von Überforderung

## Beispiel:

- Chefin wird von einem Mitarbeiter nicht akzeptiert
- Anstatt Führung zu zeigen in einer wichtigen Situationen gerät sie in Stress und reagiert zu soft
- Der MA folgt nicht den Anweisungen → Hilflosigkeit → Teufelskreis
- Mögliche Glaubenssätze
  - Ich muss bei allen beliebt sein
  - Macht macht einsam

# Warum ist das wichtig?

---

Als Coach versuche ich zu verstehen, warum der Klient in bestimmten Situationen zum Beispiel mit Hilflosigkeit reagiert

Gelingt es dem Klienten zu durchschauen, warum er so reagiert, kann er einen Veränderungsprozess starten

Verändert sich ein Verhaltensmuster, so ändert sich auch das System

## Beispiel:

- Eine Chefin, die sich ihrem Mitarbeiter gegenüber sachlich fundiert durchsetzen kann, wird auch von allen anderen respektiert und zunehmend anders gesehen

## Regel Nr. 1

Veränderungen  
begleiten unser  
Leben

**"Nichts in der  
Geschichte des Lebens  
ist beständiger als der  
Wandel."**

Charles Darwin

(Englischer  
Naturforscher)

# Die Transaktionsanalyse als theoretischer Background

---

Nach der Transaktionsanalyse (Eric Berne, 1910-1970) hat der Mensch in der Kindheit eine Kombination von Glaubenssätzen und Verhaltensmustern entwickelt. Diese Gesamtheit stellt den roten Faden oder auch das Skript oder Lebensdrehbuch dar.

- *Jeder Mensch hat die Fähigkeit, zu **denken und Probleme zu lösen**.*
- *Jeder Mensch ist in all seinen Schattierungen und **in seiner Ganzheit in Ordnung**.*
- *Jeder Mensch ist in der **Lage, Verantwortung für sein Leben** und dessen Gestaltung zu übernehmen. Er verfügt dazu über die Fähigkeit der bewussten Wahrnehmung und Steuerung seiner mentalen, emotionalen und sensorischen Vorgänge und der sich daraus ergebenden Handlungen bzw. sozialen Interaktionen.*
- *Jeder Mensch wird als **fähig** angesehen, sein **Lebenskonzept (oder Lebensgestaltungsmuster)** **schöpferisch, zuträglich und konstruktiv** zu gestalten.*

# Bausteine der Transaktionsanalyse

---

## ICH-ZUSTÄNDE

Die prinzipiell unendlich vielen Erlebenszustände eines Menschen können grundsätzlich in drei Kategorien eingeteilt werden:

- *Kindheits-Ich-Zustand* : Wir können abgespeichertes Erleben von früher erneut aktivieren,
- *Erwachsenen-Ich-Zustand*: Wir kreieren einen neuen Erlebenszustand, der sich in angemessener Weise voll und ganz auf das Hier und Jetzt bezieht,
- *Eltern-Ich-Zustand*: Wir erleben uns auf eine Art und Weise, die wir im Denken, Fühlen und Verhalten von anderen übernommen haben

## SKRIPTANALYSE

Die Identifizierung von Mustern und ihrer Motive, mit dem Ziel, diese zugunsten eines selbstbestimmten Lebens und Verhaltens aufzulösen ist Aufgabe des Coaching.

Der Coach versucht gemeinsam mit dem Klienten **die Regeln seines Lebensskriptes transparent zu machen.**

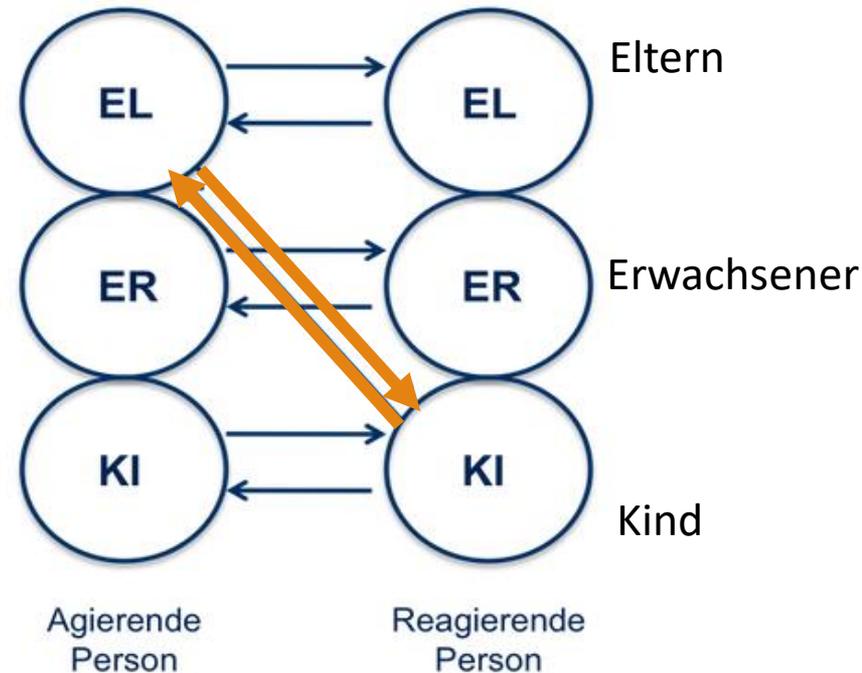


# Beispiel: komplementäre Kommunikation

Auch eine komplementäre Kommunikation wird als **positiv** empfunden.

EL: Sag mal, musst du dich immer so benehmen?

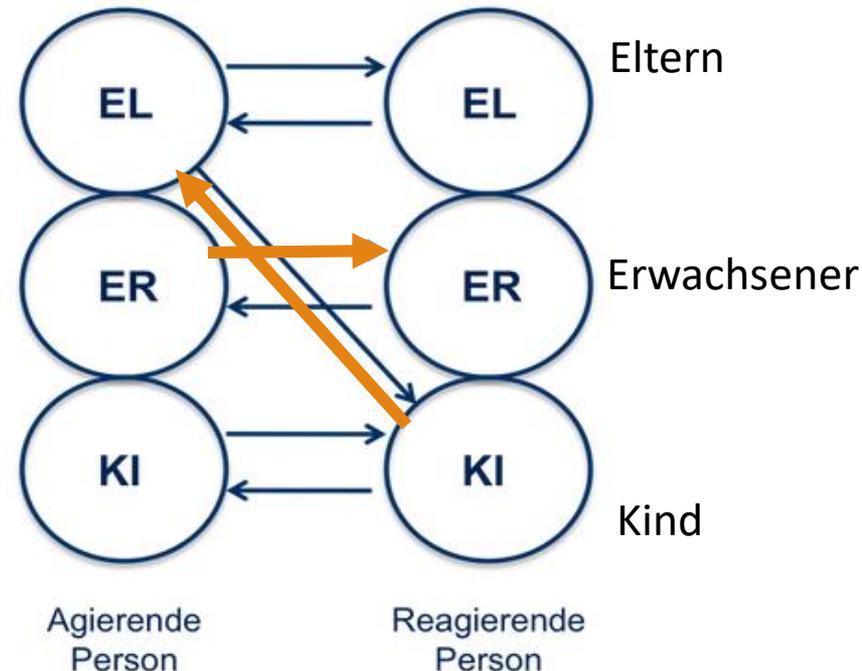
KI: Ich benehme mich so wie ich will



# Beispiel: Auswirkung nicht erwarteter Reaktion

Ins Stocken gerät die Kommunikation, wenn die Reaktion aus einer anderen Ebene kommt als erwartet.

Wenn sich der Vorgesetzte sachlich nach dem Status einer Teilaufgabe erkundigt (Erwachsenen-Ich) und der Mitarbeiter bricht in Tränen aus oder reagiert trotzig und patzig (Kindheits-Ich), dann entsprechen sich die Ebenen nicht. Entweder die Kommunikation wird an dieser Stelle erst einmal abgebrochen oder einer der beiden wechselt die Ebenen.



# Glaubenssätze die unser Lebensskript schreiben

---

Ich muss alles alleine machen → Perfektion

negativ

Ich kann nicht erfolgreich sein → Angst zu scheitern

Ich bin nicht gut genug → Vermeidung von Erfolg

Wenn ich keine Manager Position bekomme, nimmt mich niemand ernst → Angst wertlos zu sein

Werde eine erfolgreiche Frau - aber betreue dein Kind gefälligst zuhause

Mach Karriere - aber überflüge deine Freunde/ deinen Partner nicht

Mach es allen recht - aber nicht dir selbst

Nicht-  
Gewinner  
/ Verlierer

Aufgeben gibt es nicht

Erfolg definiert sich über Zufriedenheit

Der Erste ist nicht immer der Beste

positiv



Erfolg fängt  
im Kopf an

# Die Analyse

---

Mit den richtigen Fragen kann ich als Coach Glaubenssätze aufspüren und die „magischen Fragen“ lauten immer:

- Woher weiß ich das?
- Wer sagt das? Und evtl. ergänzend:
- Und wieso glaube ich das, nur weil X es gesagt hat?

Wenn der Satz ein „Muss“ oder „Sollte“ enthält (Ich muss alles alleine machen), sind folgende Fragen zu stellen:

- Sonst passiert was? Und dann:
- Was würde das wiederum bedeuten? Und:
- Was wäre wiederum die Konsequenz davon?

# Ein Beispiel

---

Klientin: „Ich möchte keine Führungsposition einnehmen.“

- Coach: „Was finden Sie denn so abschreckend?“

K: „Mich schreckt die Verantwortung ab.“

- C: „Die Verantwortung wofür?“

K: „Na, für meine Mitarbeiter.“

- C: „Wofür genau fühlen sie sich denn verantwortlich?“

K: „Ja also, dass die Leute immer Arbeit haben.“

- C: „Was wäre denn das Schlimmste, das passieren könnte?“

K: „Dass ich bei schlechter Auftragslage jemanden kündigen muss – das könnte ich nie.“

Das ist eine der häufigsten Karrierebarrieren von Frauen. Frauen setzen oftmals Kündigung, unpopuläre Anweisungen, etc. und andere unangenehme Begleiterscheinungen des Führungsalltages mit dem Verlust von Freundschaft und Beziehung gleich.

Die Aufgabe des Coachs ist zu zeigen:

- Dass man lernen kann, schwierige Gespräche für beide Seiten befriedigend zu führen
- Dass die Klientin das nötige Einfühlungs- und Argumentationsvermögen bereits hat

## Regel Nr. 2

Sich auf  
Veränderungen  
einzulassen ist  
ein Prozess, der  
ein Ziel  
voraussetzt  
und Kraft und  
Einsatz  
erfordert

**"Eine Angewohnheit  
kann man nicht aus dem  
Fenster werfen, man  
muss sie die Treppe  
hinunter prügeln. Stufe  
für Stufe."**

Mark Twain  
(Schriftsteller)

# Anleitung – Schritt 1

---

Woran erkenne ich meine Glaubenssätze?

Finden Sie heraus, was sie glauben und machen Sie in Ruhe folgende Übung:

- Registrieren Sie jeden Satz, den Sie im Brustton der Überzeugung sagen oder denken oder der in Ihnen das Gefühl einer seltsamen Beklemmung auslöst
- Sind Formulierungen wie „immer“, „alle“, „es ist doch einfach so, dass“ dabei?
- Prüfen Sie einmal Ihre Gedanken, wenn jemand eine andere Meinung hat. Stimmen Sie zu oder regt sich Widerstand?
- Wenn Sie immer in dieselben Gruben stolpern oder in bestimmten Situationen die gleichen unguuten Gefühle haben, verbirgt sich dahinter vielleicht ein starker Glaubenssatz.

# Schritt 2 - Bewusstmachen

---

Folgende Satzanfänge spontan vervollständigen:

- Ich muss ... / Man muss ....
- Ich sollte ... / Man sollte ...
- Es gehört sich nicht ...
- Als Frau bzw. als Mann sollte man ...
- Immer wenn ...

Prüfen sie auch, was Sie von anderen übernommen haben:

- Mein Vater / Mutter sagt immer ...
- Der wichtigste Satz in meiner Kindheit ...

Häufige Antreiber in uns:

- Sei stark / Mach es allen recht / Streng dich an / Sei perfekt

# Schritt 3 – Was ist hilfreich, was ist schädlich?

---

- Wobei ist ein Glaubenssatz hilfreich, wo blockiert er Sie?
- Wie unterstützt ein Glaubenssatz Ihr Leben, Ihre Entscheidungen, Ihr Verhalten? Wo wird er zum Diktator, der Ihnen das Verhalten vorschreibt?
- Wie hat er sich bisher bemerkbar gemacht? Bei welchen Gelegenheiten? Was hat das bewirkt bei Ihnen? Bei anderen Beteiligten?
- Was würde geschehen, wenn Sie den Glaubenssatz jetzt losließen? Welche Gefühle entstehen bei der Vorstellung?
- Was könnte eine andere Meinung dazu sein?
- Wie könnte sich das Gegenteil dieser Ansicht anfühlen?
- Wie könnten Sie das in 20 Jahren sehen?

# Schritt 4 – Was kann ich behalten, was soll ich verändern?

---

Einen Glaubenssatz zu verändern, heißt, sich aktiv mit ihm auseinanderzusetzen.

- Wo schadet mir der Glaubenssatz?
- Welchen Teil möchte ich aufgeben?
- Was möchte ich behalten?

Neues formulieren und sich Dinge erlauben, die man sich vorher nicht getraut hat

- Ich darf mir Zeit geben
- Ich darf Aufgaben delegieren
- Ich darf Hilfe anfordern
- Ich muss nicht in allem perfekt sein
- Ich darf Nein sagen

Regel Nr. 3  
Veränderung  
beginnt im  
Kopf

**„Der weiteste Weg  
beginnt mit einem  
ersten Schritt.“**

Konfuzius (Chinesischer  
Philosoph)



Ich darf  
mir das  
erlauben

# Nützliche Links

---

[Deutscher Bundesverband Coaching e.V. \(DBVC\)](#)

[RAUEN Coaching](#)

→ beide Anbieter betreiben eine Datenbank, in der man über regionale Suche Coaches finden kann

[Die Transaktionsanalyse: Eine Einführung](#) Ian Stewart, 2000

[Transaktionsanalyse im Coaching: Coachings professionalisieren mit Konzepten, Modellen und Techniken aus der Transaktionsanalyse](#) Ulrich Dehner, Renate Dehner, 2013

Dr. Elisabeth Muchowski Homepage: [www.coaching-aus-heidelberg.de](http://www.coaching-aus-heidelberg.de)



Vielen Dank!