

## **Vom Workaholic zum Worthaholic<sup>1</sup>/Wertaholic - Wie wir den Blick auf das Wertvolle wieder gewinnen**

Umgang mit Stress, Wertewandel, Glaubenssätzen

NLP-Masterarbeit von

Anett Moritz & Bastian Neumann

**Wenn Du Dir vorkommst als:** „Bei der ganzen Arbeit vergesse ich mich selbst. Ich liebe meinen Job, aber ich weiß nicht ob er mich liebt. Eigentlich sollte ich Yoga machen aber ich schreib lieber noch schnell ein Angebot für einen wichtigen Kunden und Dein Leben nach dem Motto „Muss nur noch kurz die Welt retten...“ verläuft.“

**Oder wenn Du Dich fragst:** „Gibt es ein Leben neben der Überholspur? Gehe ich so schnell und die anderen so langsam? Muss ich neben meinem Job glücklich sein? Finde ich Erfüllung und Bestätigung nur im Job? Was stresst mich eigentlich, was und wer hetzt mich so?“

---

<sup>1</sup> Worthaholic wird hier vom englischen Wort Worth, welches Wert bedeutet, abgeleitet.

<b>Vorannahmen</b> .....	<b>3</b>
<b>Zielgruppe</b> .....	<b>4</b>
<b>Integrierte NLP-Grundannahmen</b> .....	<b>4</b>
<b>Integrierte NLP-Methoden</b> .....	<b>5</b>
<b>Im Fokus: Die systemische Arbeit mit Glaubenssätzen</b> .....	<b>6</b>
<b>Das Format Worthaholic</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Klärung des Anliegens - Den Tiger fangen</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Aufstellungsarbeit</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Die einschränkenden Glaubenssätze herausarbeiten</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Den Nutzen des Glaubenssatzes aufdecken</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Einen neuen Glaubenssatz finden</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Den neuen Glaubenssatz formulieren und prüfen</b> .....	<b>11</b>
<b>7. Ressourcenfindung</b> .....	<b>12</b>
<b>8. Implementierung des neuen Glaubenssatzes im System</b> .....	<b>12</b>
<b>9. Öko-Check und Future Pace</b> .....	<b>12</b>
<b>10. Erkenntnisse Testphase</b> .....	<b>12</b>
<b>Fazit</b> .....	<b>14</b>

## Vorannahmen

Die Grundlage dieser Arbeit ist die eigene Auseinandersetzung mit der Frage nach der Verhältnismäßigkeit von beruflichem und privatem Erfolg bzw. dem subjektiven Empfinden der Zufriedenheit in beiden Wirkungsbereichen. Sie schließt an die Frage „Beruflich Profi, privat Amateur?“ an, die Günter F. Gross (2009) bereits in 20. Auflage stellt und dabei die Diskussion nach der Vereinbarkeit von beruflichem Erfolg und Karriere nicht mehr als Dilemma per se darstellt sondern als weitverbreitetes Phänomen im Leben karrierebewusster Menschen. Dabei gilt es ein Szenario in den Blick zu nehmen, indem beruflicher Erfolg für einen Menschen verhältnismäßig leichter zu erreichen scheint als der private Erfolg. Im Beruf werden Ziele gesetzt, Entscheidungen auch unter größter Belastung souverän getroffen, Konflikte gelöst und Mitarbeiter<sup>2</sup> gemanagt. Wenn es dann um das private Leben geht, wird es schon schwieriger, beispielsweise souverän in einer Partnerschaft zu sein, flexibel und einsatzbereit die eigenen privaten Ziele zu definieren und zu verfolgen. Konflikte scheinen im Privaten fast unlösbar. Wichtige und für sich wertvolle Entscheidungen werden verschoben und es wird sich wieder mit Arbeit abgelenkt und der berufliche Erfolg dient als Belohnungszentrum und Kraftquelle um „Durchzuhalten“. Emotionale Verantwortung für einen Partner und vor allem für uns selbst zu übernehmen überfordert uns vielleicht. Eine Beziehung wirklich zufriedenstellend zu führen oder eben auch eine Beziehung im Zweifelsfall zu beenden scheint um einiges schwieriger als ein Unternehmen erfolgreich zu führen, es in schwierigen Zeiten durchzubringen oder es gar abzuwickeln. Die Insolvenzverwaltung wird in der privaten Beziehung selten von Dritten übernommen.

Aber was tun? Warum tun wir nicht dasselbe, was wir im Beruf tun? Das tun was uns im Job zu souveränen Unternehmern, Machern und Strategen macht. Hören wir auf uns und unsere Intuition und vertrauen wir auf unsere Wünsche und Werte und arbeiten wir daran!

Die zentrale Annahme die hier zu Grunde liegt, stellt das Erkennen eigener Wünsche und Werte als Voraussetzung für ein zufriedeneres Berufs- und Privatleben dar. Die Arbeit mit den eigenen Werten und Wünschen kann zum Umgang mit Stressbelastungen, zur Stressprävention ebenso Erkenntnisse und Handlungsalternativen aufdecken wie zur (Neu-) Orientierung hinsichtlich beruflicher und privater Zufriedenheit.

Laut der TK-Stressstudie „Bleib locker, Deutschland!“ (Techniker Krankenkasse: 2013) empfinden fast sechs von zehn Deutschen ihr Leben als stressig - jeder Fünfte steht sogar unter Dauerdruck. In der Generation der Mittdreißiger bis Vierziger ist die Rush-Hour des Lebens am größten und als größter Stresstreiber wird dabei der Job an erster Stelle und an zweiter Stelle die hohen Ansprüche der Menschen an sich selbst genannt. Neben hoher Arbeitsbelastung im Job sind es oftmals Konflikte am Arbeitsplatz aber auch fehlende Anerkennung im Privatleben oder Konflikte und Spannungen in Partnerschaft und Familie. Fehlt aufgrund von Stress in Beruf und Privatleben dann noch der Ausgleich droht Dauerstress bis hin zum Risiko des Burnouts.

Die eigenen persönlichen Erfahrungen und gewonnen Erkenntnisse werden gestützt von Begegnung und zahlreichen Gesprächen mit Menschen, die unzufrieden waren bzw. noch sind mit dem Wirkungsverhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Diesen Menschen scheint es dabei u.a. wesentlich leichter zu fallen, berufliche Ziele und Wünsche formulieren zu können als die Privaten.

<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf der Arbeit wird das männliche Geschlecht aufgeführt, welches stellvertretend für das weibliche Geschlecht steht.

„Geht nur das Eine oder das Andere?“ „Was müssen für Opfer gebracht werden um eines davon richtig zu machen?“ Das sind unter anderem, die gängigsten Fragen, die den Leistungsdruck erhöhen den Anforderungen eines erfüllenden Lebens gerecht zu werden.

Auch im Privatleben erfolgreich mit anderen Worten zufrieden zu sein kann Menschen unter Leidensdruck setzen und zuweilen belastenden Stress verursachen.

Beispielsweise eine perfekte Beziehung führen zu wollen, eine nicht funktionieren wollende, sogar vielleicht schädliche Beziehung endgültig zu beenden oder selbst einfach nur Single sein zu wollen, kann uns stressen.

Auslöser dafür können Glaubenssätze sein, die unsere gesellschaftlichen Vorstellungen prägen. Wir glauben zu wissen, was und wie wir privat leben sollten um zufrieden zu sein oder zumindest zufrieden zu scheinen.

Die Beobachtungen von vergleichbaren Situationen verschiedener Personen in unserem Bekanntenkreis und eigenes Erfahren und Erleben haben uns zum vorliegenden Format inspiriert. Es soll Klienten die Möglichkeit geben, ihre eigene Lebenssituation zu reflektieren und so die eigenen Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen. Somit soll der Klient eine Orientierungshilfe erhalten, welche die eigene Intuition zulässt. Klienten erhalten damit eine Grundlage für mehr Selbstverantwortung im eigenen Leben weil ihnen bewusst wird, was ihnen im Leben wirklich wichtig ist. Die Betrachtung der eigenen Wünsche können dabei auf allen logischen Ebenen eine Wirkung wie auch eine mögliche Veränderung erzielen. In jedem Fall werden die Verhaltensebene und die damit verbundenen Veränderungswünsche reflektiert.

#### **Zielfragen dabei sind:**

Was ist mir wichtig?

Was gehört zu einem stressfreieren Leben?

Was sind die persönlichen Erfolgsfaktoren für ein stressfreieres/zufriedeneres Leben?

#### **Zielgruppe**

Dieses Format kann unter anderem in zwei konkreten Interventionskontexten angewendet werden. Zum einen kann es Personen, die das Gefühl haben, dass ihr Leben unausgeglichen ist einen neuen Blick auf deren Situation und auf unerfüllte Wünsche und im besten Fall schon Handlungsoptionen ermöglichen. Ebenfalls lässt es sich nutzen um Personen, die unter erhöhter Stressbelastung leiden, eine Perspektive auf ein stressfreieres Leben zu erhalten. In den beiden beispielhaften Kontexten können wir davon ausgehen, dass die Klienten wissen, dass sich etwas verändern muss und sie das auch wollen. Sie sind jedoch ratlos was zu tun ist und in welche Richtung die Veränderung geht. Das Format soll dem Klienten die Möglichkeit geben, eine Idee zu erhalten, wie und wo aktiv eine Veränderung erfolgen soll.

#### **Integrierte NLP-Grundannahmen**

**Jeder Mensch verfügt über die Ressourcen, die er zur persönlichen Veränderung benötigt. Eine Veränderung kann schnell gehen und darf Spaß machen.**

Klienten können im Rückblick auf vergangene Herausforderungen erkennen, dass sie über Ressourcen verfügen oder reflektieren, wie sie diese aktivieren können.

**Jedes Verhalten enthält eine positive Absicht, die etwas Bedeutsames für den Handelnden sicherstellt. Jedes Verhalten ist in einem bestimmten Kontext eine Fähigkeit.**

Die Absicht hinter dem Verhalten zu erkennen kann ein erster Schritt sein um negative Verhaltensmuster nachhaltig zu verändern und neue Strategien zu entwickeln.

**Die Energie fließt dahin, wo die Aufmerksamkeit fokussiert ist.**

Die Aufmerksamkeit auf das Verhalten und bestimmte Verhaltensmuster zu lenken und mögliche Veränderungsansätze anhand des eigenen Wertesystems selbst zu entdecken ist ein weiterer Schritt im Veränderungsprozess für den Klienten.

**Menschen reagieren auf ihr Bild der Realität, nicht auf die Realität selbst.**

Durch gezielte Abfrage des Klienten wird seine Blickrichtung verändert und er erkennt eigene neue Wege auf dem Weg zum Ziel.

**Geist, Körper und Umwelt bilden ein einheitliches System.**

Die geistige Einstellung beeinflusst das psychische und physische Wohlbefinden eines jeden Menschen. Gleichermaßen kann das, was ein Mensch tut, auch sein Denken verändern. Stressauslösende Gedanken wirken sich auf den Körper aus und können sich in sogenannten psychosomatischen Symptomen widerspiegeln. Mit negativen psychischen Stress werden oftmals Krankheitsmuster wie Magengeschwüre, Migräne bis hin zu den Extremfällen in Form von Schlaganfällen und Herzinfarkten. Ist der Geist auch nur unstimuliert und müde so kann das erheblichen Einfluss auf die körperliche Gesamtverfassung haben.

**Wenn etwas nicht funktioniert, höre damit auf und probiere etwas Neues.**

Erkennen Klienten, dass die aktuelle Situation unzufriedenstellend ist, kann die Veränderung des Verhaltens als Strategie zur Verbesserung des Zustandes entdeckt werden. Allein das Erkennen von Alternativen schafft neue Perspektiven.

**Menschen regulieren ihre Gefühle selbst.**

Jeder Mensch bestimmt selbst, inwieweit er sich mit seinen Gefühlen in eine Situation hineinbegibt.

Es sind die eigenen Interpretationen und Assoziationen, die ein bestimmtes Verhalten auslösen. Stress ist ein Gefühl, das Menschen selbst regulieren können, indem sie Techniken und Vorgehensweisen entwickeln, mit denen sie sich mehr entspannen können und Stress von sich fernhalten.

## **Integrierte NLP Methoden**

Im Rahmen des von uns erarbeiteten Formates werden folgende NLP-Methoden durch den Coach integriert. Dabei ist es wichtig zu erkennen, welche Methode für welchen Coachee geeignet ist.

- Rapport und Leading
- Systemisches Aufstellen (wahlweise mit Figuren und/oder Moderationskarten)
- Arbeit mit der Meta-Position
- Reframing
- Veränderung von Submodalitäten
- Assoziation und Dissoziation
- Fragetechniken : W-Fragen/Offene Fragen, Skalierungsfragen, Zirkuläres Fragen
- VAKOG - Arbeiten mit unterschiedlichen Wahrnehmungskanälen

- Ressourcenarbeit
- Ankern
- Metaphern
- Öko-Check

### **Im Fokus: Die systemische Arbeit mit Glaubenssätzen**

Ein wichtiger Teil unseres Formates ist die systemische Arbeit mit Glaubenssätzen. Aufgrund eigener Erfahrungen als Coach und Coachee und in unserer Buddyarbeit im Camp in Salobrena sind wir der Meinung die wirksamste Art Verhalten zu verändern besteht neben der Veränderung der Haltung und dem Rollenverständnis eines Jeden darin, dass hinter dem Verhalten stehende eigene Glaubenssystem zu verändern. Gemeinsam mit unseren Werten sind Glaubenssätze die Treiber für unsere Handlungen im positiven aber auch im negativen Bereich. Sie sind nicht nur Treiber, sie bieten auch Schutz und Sicherheit Altes beizubehalten und sich Neuem und Ungewohnten zu verschließen.

Glaubenssätze wirken auf unser Leben und in unserem Alltag in dem sie unsere Sicht der Dinge und damit auch unsere Handlungen positiv unterstützen oder auch einschränken, je nach Art des Glaubenssatzes.

Oft werden diese Glaubenssätze schon in unserer Kindheit oder frühen Jahren geprägt, sind jedoch nur mentale Konstrukte wie zum Beispiel:

- Ich werde nur geliebt, wenn ... (ich lieb bin, etwas tue, leiste etc.)
- Wenn ich bin, wie ich bin, werde ich ausgestoßen, bin ich alleine etc.
- Ich muss immer kämpfen.
- Ohne Fleiß keinen Preis.
- Nur wer etwas leistet, kann sich etwas leisten.
- Wer nicht wagt, der nicht gewinnt.
- Die Anderen sind besser als ich.
- Ich bin stark.

Im Idealfall stimmen unsere Glaubenssätze mit unseren Werten überein. Im schlechtesten Fall tun sie dies nicht und behindern unsere Entwicklung, die Erreichung unserer Ziele oder gewünschter Veränderungen.

Glaubenssätze haben die unschöne Tendenz sich zu bestätigen. Das kennen wir unter dem Begriff „sich selbsterfüllende Prophezeiung“. Dadurch festigt sich in uns die Vorannahme, dass dies die einzig mögliche Realität ist und Entwicklungen und Veränderungen werden nahezu unmöglich.

Das Positive ist - Glaubenssätze sind veränderbar und dieses Wissen nutzen wir in unserem Format aus eigener Erfahrung im zweiten Teil um die den Klienten einschränkenden Glaubenssätze ins Museum abzulegen und neue Überzeugungen zu finden um Ziele und Veränderungen zu erreichen.

## Das Format Worthaholic

Das Format gliedert sich in zwei bzw. mehrere Teile, die aufgrund des Zeitaufwandes ggf. in zwei Sitzungen durchgeführt werden sollten.

Im ersten Teil geht es darum anhand von Situationen aus Leben und Alltag des Klienten einschränkende Glaubenssätze aufzudecken, die dann im zweiten Teil in positive Überzeugungen sprich neue Glaubenssätze transformiert werden und in den Alltag integriert werden können. Es handelt sich dabei um ein prozessorientiertes Vorgehen bei dem ergebnisoffen gearbeitet werden kann. Der Umfang des Coachings wird von den erarbeiteten Faktoren und Glaubenssätzen bestimmt. Dies kann variieren. Das Format verlangt ein starkes Leading und Flexibilität vom Coach.

### Vorbereitung

Zur Durchführung des Formates werden benötigt:

- Stifte und Moderationskarten (mindestens vier verschiedene Farben)
- Figuren bei Bedarf
- Eine große Tischfläche, bei Bedarf eine große Bodenfläche
- Der Wunsch des Klienten zur Veränderung

### 1. Klärung des Anliegens - Den Tiger fangen

Das Format zielt darauf ab den Klienten darin zu unterstützen einen Blick auf die jetzige Situation zu werfen und dabei in die Lage zu versetzen Unzufriedenheiten, unerfüllte Wünsche und Werte zu erkennen und damit den ersten Grundstein für eine Veränderung zu legen. Die Idee und der Hintergrund von Aufstellungsarbeit wird erklärt.

Im Vorgespräch haben Coach und Coachee den Bedarf ermittelt, sich aktuelle berufliche wie private Lebensbereiche genauer anzuschauen, Unzufriedenheit und ggf. bestehende negative Glaubenssätze zu entdecken.

### Vorgehen

1. **B bittet A sein Anliegen zu formulieren.** Was ist der Wunsch für die gemeinsame Arbeit? Um die Ergebnisse der Interventionen und die möglichen Effekte der Veränderung besser nachvollziehen zu können wird der emotionale Zustand des Coachee in der Ausgangssituation erfragt. B fragt hierzu beispielsweise in welchem emotionalen Zustand sich A in gegenwärtiger Situation fühlt und bittet um eine Zuordnung auf einer Skala von 1-10. Anschließend fragt B bei welcher Skalierung ein optimaler Zustand wäre.
2. **B bittet A die derzeitige Lebenssituation kurz zu reflektieren** und weist dabei auf die möglichen Wechselwirkungen/Interdependenzen hin, die verschiedene Lebensbereiche verbinden (Job beeinflusst möglicherweise Familie beeinflusst möglicherweise Finanzen beeinflusst möglicherweise Gesundheit usw.)

## **Variante 1: Fokus soll auf Umgang mit Stress liegen - Stress im System**

Wie würde für Dich ein stressfreieres Leben aussehen. Was gehört dazu? Was würde dazu gehören? Was wären die Faktoren dafür? Wo würdest Du es merken? In welchen Alltagssituationen, Beziehungen (Familie, Kollegen, Chefs, Eltern)

B bittet A fünf, maximal sieben Faktoren zu sammeln und diese jeweils auf eine Moderationskarte zu schreiben. A kann Farbe der Karten (eine Farbe) auswählen.

### **Mögliche Beispiele:**

(mehr) Zeit für ...

Freiheit in Job, Privatleben, Familie

Leidenschaft in Partnerschaft, Job, Familie, Privatleben

Selbständigkeit in ...

Verantwortung für ...

Liebe

Häufig werden die folgenden verschiedenen Lebensbereiche genannt in denen Stresspotentiale liegen bzw. eine Veränderung gewünscht wird. Hier sind die verschiedensten stressvollen Situationen denkbar, der Coachee sollte bei der Aufdeckung durch gezieltes Nachfragen (W-Fragen, offene Fragen) unterstützt werden.

### **Job**

Spannungen mit dem Chef

Spannungen mit Kollegen

Arbeitsinhalte/Arbeitsumfang

### **Finanzen**

zu wenig Geld

zu viel Geld

### **Familie**

Spannungen mit Familienangehörigen

### **Partnerschaft**

Spannungen zwischen Partnern

### **Persönliche Entwicklung/Sinn, Freiheit**



## **Variante 2: Fokus soll auf zufriedeneres Leben, das Wunschsystem liegen**

Was erscheint Dir wertvoll für ein zufriedeneres/ausgeglichenes Leben? Was gehört dazu?  
Was sind Erfolgsfaktoren für Dich?

B bittet A fünf, maximal sieben Faktoren zu sammeln und diese jeweils auf eine Moderationskarte zu schreiben. A kann nach Farbe der Karten (eine Farbe) auswählen. Siehe Variante 1 für Beispiele.

## **2. Aufstellungsarbeit**

B bittet A die gesammelten Faktoren vor sich zu positionieren. Dazu breitet A die beschrifteten Moderationskarten vor sich auf einer freien Fläche aus (Tischfläche oder Boden).

B gibt dabei A die Zeit, die er/sie braucht.

Wenn A fertig ist, fragt B: Ist das Dein aktuelles bzw. Dein System? Ist das Deine Vorstellung von Deinem (Wunsch-) System, wie es aussehen könnte? Ggf. kann hier B auf die Unterschiede zwischen dem gegenwertigen System und dem stressfreieren System bzw. dem Wunschsystem nachfragen bzw. Bezug nehmen.

### **Bei Variante 1 Stress im System:**

B bittet A die Bedeutung der Faktoren näher zu erklären und versucht dabei die dahinterliegenden Glaubenssätze gemeinsam mit A zu erschließen. B erklärt dazu A das Konzept von Glaubenssätzen und nennt ggf. Beispiele aus eigenem Kontext oder anderen Interventionskontexten.

### **Mögliche Fragen hierzu:**

- Welche Glaubenssätze verbergen sich hinter den Begriffen auf den Karten?
- Wo liegen in diesen Glaubenssätzen mögliche Einschränkungen vor?
- Was verunmöglichen diese Glaubenssätze?

B unterstützt A im Sammeln und herausarbeiten der stärksten Glaubenssätze und bittet A diese auf einer weiteren Moderationskarte (andere Farbe) pro Faktor zu notieren.

### **Bei Variante 2 Wunschsystem für ein zufriedeneres Leben:**

B bittet A die Bedeutung der Faktoren für ein zufriedeneres Leben näher zu erklären und versucht dabei die dahinterliegenden einschränkende Glaubenssätze gemeinsam mit A zu erschließen. B erklärt dazu A das Konzept von Glaubenssätzen und nennt ggf. Beispiele aus eigenem Kontext oder anderen Interventionskontexten.

### **Mögliche Fragen hierzu:**

- Was hindert Dich daran heute die Bedeutung hinter dem Begriff auf der Karte zu leben?
- Welche einschränkenden Glaubenssätze verbergen sich hinter den Begriffen auf den Karten?

B unterstützt A im Sammeln und Herausarbeiten der stärksten Glaubenssätze und bittet A diese auf einer weiteren Moderationskarte (andere Farbe) zu notieren.

B fordert A auf noch einmal auf das vor sich liegende System zu schauen und fragt nach etwaigen Veränderungen, spiegelt ggf. noch einmal das System.

Sollten von A keine Veränderungen vorgenommen werden wollen, wird ein Foto gemacht und B nimmt Bezug auf das System:

Mögliche Formulierungen sind:

- „Kannst Du Dir vorstellen an dem System weiter zu arbeiten damit es zu der gewünschten Skalierung kommt?“
- „Bist Du der Meinung, dass dieses System veränderbar ist?“
- „Bist Du bereit an den einschränkenden Glaubenssätzen zu arbeiten“
- 

Nun informiert B - A über die weitere Vorgehensweise in der kommenden Sitzung. B klärt ab ob A derzeit noch etwas braucht und beendet die Sitzung.

Eine weitere Möglichkeit ist es, erst einen Glaubenssatz zu er- und bearbeiten, dass sollte der Coach situationsbedingt entscheiden.

**Hier endet der erste Teil des Formates. Im folgenden zweiten Teil bzw. weiteren Sitzungen geht es wie bereits erwähnt darum einschränkende Glaubenssätze in neue wertvolle Überzeugungen, d.h. neue Glaubenssätze zu transformieren.**

### **3. Die einschränkenden Glaubenssätze herausarbeiten**

B bittet A den oder die einschränkenden Glaubenssätze zu benennen an denen gearbeitet werden soll!

- Nenne eine/n Überzeugung/Glaubenssatz der Dich besonders in Deinem Leben einschränkt!
- Welche Überzeugung würdest Du gern ablegen und durch eine neue ersetzen?

B fragt nach worauf A seine Überzeugung stützt um so die Überzeugungen herauszufiltern die für A als erstes zu bearbeiten ist. Ggf. ergibt sich hier noch einmal ein anderer Glaubenssatz der hinter der ersten Formulierung steht da der erste Glaubenssatz zu oberflächlich oder allgemein, nicht konkret formuliert war.

- Wie kommst Du zu dieser Überzeugung?
- Was steckt hinter dieser Überzeugung?

#### **4. Den Nutzen des Glaubenssatzes aufdecken**

Zwar handelt es sich um einen einschränkenden Glaubenssatz der jedoch auch einen Nutzen für A hat.

Um zu erkennen was der Glaubenssatz/die Überzeugung auslöst und warum A nach dem Glaubenssatz handelt fragt B A nach dem Nutzen des Glaubenssatzes:

- Welchen Nutzen hat diese Überzeugung/dieser Glaubenssatz für Dich?
- Was tut dieser Glaubenssatz Dir Gutes?
- Was kannst/tust Du, wenn Du diesen Glaubenssatz glaubst?

Nutzen/Vorteil/Verhaltensweisen werden gemeinsam herausgearbeitet und auf einer weiteren Karte (neue Farbe) notiert.

Nun lässt B - A erneut auf sein System schauen und es wird festgestellt, dass der Glaubenssatz einschränkend und auch positiv für A ist.

#### **5. Einen neuen Glaubenssatz finden**

Nun soll/wird der alte Glaubenssatz durch eine neue Überzeugung ersetzt werden.

B fragt A „Wo Du nun festgestellt hast, dass der Glaubenssatz für Dich positiv und auch negativ wirkt, was befürchtest Du - was ist das Schlimmste wenn Du diesen Glaubenssatz nicht mehr hast?“

A notiert Gedanken auf Zettel oder nennt Gedanken

B lässt A vortragen und fragt dann weiter:

- Was ist das Schlimmste daran?
- Woher kennst Du das?
- Was ist das Schlimmste daran? usw.
- Wie kann das das Beste sein?

#### **6. Den neuen Glaubensatz formulieren und prüfen**

A kommt während bzw. zum Ende der Befragung zu einer neuen Überzeugung und B fordert A auf diese in einem Satz zu formulieren!

Der Satz sollte mit ICH beginnen und positiv formuliert sein - darf keine Negation enthalten.

Der Satz ist Teil des Prozesses, muss also nicht das finale Ergebnis sein.

B bittet A den Glaubenssatz auf eine weitere Moderationskarte Karte (andere Farbe) aufzuschreiben und bei sich zu behalten.

## 7. Ressourcenfindung

Jetzt gilt es Ressourcen zu finden und zu aktivieren die B braucht um den Glaubenssatz nachhaltig integrieren zu können.

Dazu fragt B:

- Was brauchst Du um diesen Glaubenssatz integrieren zu können?
- Welche Ressourcen brauchst Du?

A identifiziert und benennt diese Ressourcen mit der Unterstützung durch B und kann diese wenn auf Wunsch ebenfalls notieren.

Im nächsten Schritt fragt B:

- Wann oder Wo hattest Du diese Ressourcen?
- Bei Bedarf führt B A in diese Situation (*Assoziation*) und kann den ressourcervollen Zustand durch Setzen eines Ankers verstärken! (Zusatzoption für Coach, wenn A Ressource scheinbar verlorengegangen ist)

## 8. Implementierung des neuen Glaubenssatzes im System

B bittet A Karte mit neuem Glaubenssatz in sein System zu integrieren, indem er die neue Überzeugung auf den alten einschränkenden Glaubenssatz legt.

A kann sich die Zeit, die er/sie dafür braucht nehmen.

B fragt den emotionalen Zustand von A ab:

- Wie fühlt sich das an?
- Wie sieht das jetzt für Dich aus?
- Wie geht es Dir damit?

**Dann kann mit der Bearbeitung des nächsten einschränkenden Glaubenssatzes begonnen werden.**

**Bevor die Sitzung beendet wird sollte jedoch für die bereits neuen Überzeugungen/Glaubenssätze Öko-Check und Future Pace durchgeführt werden.**

## 9. Öko-Check und Future Pace

Um die finalen Glaubenssätze nachhaltig zu integrieren wird ein letzter abschließender Öko-Check vorgenommen, der A in der Integration festigen soll. Daran anschließend dient der Future Pace dazu, die nächsten konkreten Schritte zu identifizieren, damit die Integration des neuen Glaubenssatzes von A wirkungsvoll vorgenommen werden kann.

**Mögliche Fragstellungen für den Öko-Check:**

- Welchen Preis müsstest Du zahlen?
- Was sind die Kosten um diesen Glaubenssatz/die Glaubenssätze zu leben?
- Was könnte Dich daran hindern in Zukunft Dein stressfreieres Leben/Dein Wunschsystem zu leben?
- Wer könnte Dich daran hindern?

Zum effektiven Nachprüfen kann B ein wichtiges Thema aus dem Format aufgreifen und A damit provozieren und A herausfordern, dass er/sie überzeugend die Integration des Glaubenssatzes glaubhaft ausspricht.

### **Future Pace**

Der Future Pace dient als Startschuss der Veränderung, die mit der nachhaltigen Integration des neuen Glaubenssatzes bzw. der Glaubenssätze einhergehen soll.

Mögliche Vorgehensweisen können sein:

- B bittet A sich eine Situation in der Zukunft zu vergegenwärtigen und B fragt, wie A in der Situation reagieren wird.
- B fragt A nach den nächsten Schritten in dem es Themen bzw. konkrete Situationen aus dem Format aufgreift.
- B fragt A z.B. was er/sie zukünftig anders machen wird. „Wie wird es in Zukunft sein?“
- B greift eine bestimmte Aussage bzw. Situation aus dem Ablauf des Formats auf und fragt A, wie A sich in einer entsprechenden Situation verhalten wird.

Zum Abschluss des Coachings fasst B in wenigen Sätzen die wichtigsten Punkte der Sitzung noch einmal zusammen und bittet A die für ihn wichtigsten Erkenntnisse kurz wiederzugeben. Besteht von Seiten des A Interesse an einer Fortsetzung, so kann B diese in Aussicht stellen.

## **10. Erkenntnisse aus der erlebten Testphase**

Nach Erstellung des Formats und in Vorbereitung auf unsere Masterprüfung wurde das Format in einem Praxistest erprobt, geprüft und anschließend modifiziert. Folgende mögliche Schwierigkeiten und Stolpersteine wurden von uns aufgedeckt:

### **1. Zeitplanung**

Ursprünglich waren für das Format zwei Sitzungen geplant. In der Testphase haben wir festgestellt, dass dieses Zeitfenster nicht ausreicht um alle einschränkenden Glaubenssätze zu bearbeiten. Der erste Teil bis zur Formulierung der Glaubenssätze findet wie geplant in der ersten Sitzung statt. Weiterer Zeitaufwand richtet sich nach der Anzahl der erarbeiteten Faktoren und Glaubenssätze.

Wir empfehlen an dieser Stelle dem Coach sich und dem Klienten wirklich Zeit zu lassen und ggf. eine Coachingserie dafür einzuplanen um das gewünschte Ergebnis und den Coachingerfolg zu erzielen.

### **2. Leading**

Weiterhin haben wir in der Testphase festgestellt, dass es in dem Format und bei der Klientel, die im Alltag bzw. Berufsleben als Entscheider und Macher agieren, eines starken Leadings von Seiten des Coaches bedarf. So war es in unserem Fall, dass der Coachee bei der Erarbeitung der Ressourcen bzw. positiven neuen Überzeugungen immer schon in den Maßnahmen und To Do's war und durch das Führen des Coaches mit aktiven Fragestellungen geleitet werden musste um die Glaubenssätze zu erarbeiten.

### **3. Vorgehensweise und eingesetzte Arbeitsmittel**

Ursprünglich war geplant, dass mit einer Moderationskarte beidseitig beschrieben gearbeitet wird, auf der der Coachee Faktoren seines Systems und auf der Rückseite den einschränkenden Glaubenssatz notiert. Wir haben festgestellt dass bei dieser Vorgehensweise das System nicht nachhaltig und eindeutig dargestellt wird und setzen eine weitere Karte statt der Rückseite ein.

Ebenfalls werden wie vorher nicht geplant weitere Moderationskarten eingesetzt um Nutzen, neue Glaubenssätze und Ressourcen zu visualisieren und im System eindeutig zu integrieren. Dieser Schritt wurde ebenfalls nach der Testphase modifiziert.

Bei einer weiteren Testsitzung haben wir festgestellt, dass es sinnvoll sein kann, erst an einem Faktor und einschränkenden Glaubenssatz zu arbeiten (wie von uns in der Master-Demo vorgestellt), um einen sofortigen positiven Cochingerfolg zu erzielen und die Coachingssitzung nicht mit den einschränkenden Glaubenssätzen zu beenden. Das sollte der Coach aufgrund des Rapports entscheiden.

### **Fazit**

Bei der vorliegenden Masterarbeit handelt es sich um ein praxisbezogenes Format, welches im Rahmen eines Coachings angewendet werden kann um dem Coachee eine neue Perspektive auf seine gegenwärtige, nicht zufriedenstellende und ggf. stressvoll belastende Lebenssituation zu geben.

Im Fokus stehen dabei insbesondere die systemische Identifizierung von einschränkenden Glaubenssätzen und das Aufdecken von möglichen Veränderungspotentialen. Im besten Fall gelingt nicht nur das Aufdecken der einschränkenden Glaubenssätzen und ein systemischer Perspektivwechsel, sondern auch eine Transformation bzw. das Schaffen neuer positiver Glaubenssätze und deren Integration in das zukünftige Bewusstsein. Die Integration neuer positiver Glaubenssätze kann dann als Grundsteinlegung für eine nachhaltige Veränderung auf allen logischen Ebenen wirken.