

Benedikt Ahlfeld
Michaela Forstik



COACHING

MIT NLP

DAS PRAXISHANDBUCH

Inklusive Fragenkatalog mit 270 Coaching-Fragen

Hinweis

Die Ratschläge und Informationen in diesem Buch sind von den Autoren sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG

Die Geschichte des Coaching

NLP im Coaching

Zusammenfassung

TEIL 1: GRUNDLAGEN

GLAUBENSSÄTZE

1.1 Bedürfnispyramide nach Maslow

1.2 So entstehen Glaubenssätze

1.3 Neurologische Ebenen

1.4 Zusammenfassung

COACHING FUNDAMENTE

2.1 Wertschätzung des Problems

2.2 Vertrauen und Rapport

2.3 Körpersprache und Status

2.4 360° Feedback

2.5 Das GROW-Modell

2.6 Zusammenfassung

ETHIK IM COACHING

3.1 Verschwiegenheits- und Dokumentationspflicht

3.2 Emotionale Verstrickung

3.3 Phänomene der Übertragung und Gegenübertragung

3.4 Trauma und Suizidgefahr

3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen:
Gesundheit, Krankheit und Therapie

3.6 Zusammenfassung

TEIL 2: DER COACHING-PROZESS

SESSION #1: INTAKE

1.1 Erwartungshaltung

1.2 Vorannahmen

1.2.1 Wunderfrage

1.2.2 Fragetechnik "The Work" nach Byron
Katie

1.3 Erfolgsfaktoren

1.4 Coachee-Profil

1.5 Zusammenfassung

THEMATISCHE ABGRENZUNG

2.1 Chunking

2.2 Meta-Modell Fragen

2.3 Zusammenfassung

ZIELZUSTAND

3.1 Lebensrad

3.2 Erfolgsdiamant

3.3 Öko-Check

3.3.1 Walt-Disney Strategie

3.4 Ressourcen

3.5 Glaubenssätze und Fähigkeiten

3.6 Wohlgeformte Ziele

3.7 Set-points

3.8 Ankern

3.9 Zusammenfassung

SELBSTBEOBACHTUNG

4.1 Trigger

4.2 Verhalten

4.3 Nutzengewinn

4.4 Zusammenfassung

SESSION #2: RE-KONDITIONIERUNG

5.1 Die 6 Erfolgsfaktoren der Verhaltensänderung

5.2 Abwehrmechanismen

5.2.1 Gedanken-Umkehren-Hinterfragen

5.3 Trigger

5.4 Kriterien

5.5 Werte

5.6 Nutzen- und Sekundärgewinn

5.7 Neues Verhalten

5.8 Integration

5.9 Zusammenfassung

NACHGESPRÄCH

6.1 Convincer

6.2 Commitment

6.3 Neuer Glaubenssatz

6.4 Zusammenfassung

NACHBETREUUNG

7.1 Reporting

7.2 Feedback Schleife

7.3 T.O.T.E.-MODELL

7.4 Zusammenfassung

WEITERE COACHING-SESSIONS

TEIL 3: FRAGENKATALOG

ANHANG

X.I Wissenschaftliche Studien

X.II Über die Autoren

X.III Unser Angebot für dich

Das „Coaching mit NLP - Professional“ Paket

QUELLENVERZEICHNIS

EINLEITUNG

Coaching kann dir dabei helfen, dich neu zu entdecken. In dir schlummerndes Potential zu entfalten und neue Wege zu gehen, die dich auf deinen Erfolgsweg begleiten. Hier findest du gemeinsam mit uns deinen Einstieg in die Welt des Coachings. In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit dem Ursprung des Coachings. Wir werfen zusammen einen Blick in die Geschichte des Coachings und du erhältst einen ersten Einblick in Modelle, die sich intensiv mit dem Thema auseinandersetzen.

Als Bill Gates im April 2013 bei einem TED Talk in New York sprach eröffnete er seinen Vortrag mit den folgenden Worten:

**„Everyone needs a coach!“
(Jeder braucht einen Coach!)**

- Bill Gates

Manche verwechseln die Rolle des Coaches mit der eines Motivationstrainers. Der Unterschied ist jedoch offensichtlich: ein Motivationstrainer vermittelt die Kraft, so sehr an dich zu glauben, dass du denkst, du könntest durch Wände gehen. Aber wenn du es versuchst, stößt du dir den Kopf an der Wand. Coaching ermöglicht dir, die Türe zu finden!

Denn es braucht Motivation *und* Technik. Ein guter Coach gibt dir beides. Und das - dank seiner Kompetenz und

Erfahrung - in sehr kurzer Zeit. W. Timothy Gallwey, der Gründervater des modernen Coachings, bezeichnete Performance mit folgender Formel:

$$\text{Performance} = \text{Potential} - \text{Interferenzen}$$

Coaching bedeutet demzufolge *nicht*, neue Ziele hinzuzufügen, sondern bestehende Blockaden (Interferenzen) zu eliminieren. Dadurch kann das volle Potential genutzt werden, das ansonsten nicht vollends entfaltet wird. Dies sollte der Fokus von professionellem Coaching sein - sowohl im Berufs- wie auch im Privatleben.

In diesem Workbook werden wir den Prozess aufzeigen, der in den letzten 10 Jahren unserer Tätigkeit als NLP-Trainer und Coaches entstanden und aus der Kombination diverser Coaching-Formate, in einem einzelnen, in sich ganzheitlich geschlossenen Ansatz, gewachsen ist.

Die Wirksamkeit von Coaching, insbesondere Coaching mit NLP (Neuro-Linguistisches Programmieren), ist bereits seit geraumer Zeit wissenschaftlich erwiesen. Auch wenn am Markt nach wie vor eine gewisse Skepsis zu diesem Thema herrscht, zeigen Metastudien die positiven Kurz- und Langzeiteffekte der Betreuung durch einen professionellen Coach¹.

Doch nichts zählt unserer Meinung nach mehr als das Feedback jener Personen, die durch Coaching ihre Ergebnisse schneller und mit mehr Motivation erreichen. Gerade im Business Kontext gibt es unzählige Erfolgsgeschichten zu berichten.

Das erste Unternehmen, das Coaching für seine Führungskräfte anbot, war Apple. Das erste Unternehmen, das sein Management zudem in Coaching ausbilden ließ

(damit die Führungskräfte die eigenen Mitarbeiter coachen konnten) war Coca Cola. Und kurz darauf folgten IBM und AT&T.

Coaching bedeutet nicht, jemanden zu beraten oder darin zu trainieren, *wie* er das tut, was er macht. Coaching bedeutet, eine breitere Perspektive zu geben, die zu besseren Entscheidungen und schnellerer Umsetzung führt. Sowie durch externes Feedback, das man sonst nicht bekommen hätte und das einen sonst nicht fordern würde.

Dennoch könnte man argumentieren, dass Bill Gates Unrecht hatte: Nicht jeder braucht Coaching. Wenn du jeden Tag zwei Stunden bei Starbucks verbringst und aus dem Fenster siehst, weil du nicht weißt, was du sonst mit deiner Zeit anfangen sollst, dann brauchst du kein Coaching. Wenn du jedoch große Ziele, Mitarbeiter zu führen und viel Verantwortung zu tragen hast, *dann brauchst du Coaching!*

Ganz besonders wichtig ist die Erkenntnis, dass Coaching nicht messbar ist an den Inhalten, die in einer Coaching-Session besprochen werden. Es zählen die Resultate, die der Coachee (der Coaching-Klient) nach der Session erreicht, weil er neue Strategien zur Umsetzung gewonnen hat und diese in der Praxis erfolgreich anwendet. Diese Ergebnisorientierung ist die Grundlage von erfolgreichem Coaching.

Hinweis: Dieses Praxishandbuch dient insbesondere auch den TeilnehmerInnen unserer Coaching Ausbildung als Kurs Skriptum und Nachschlagewerk. Deshalb werden wir auf dem Grundlagenwissen des NLP und der Hypnose, das wir bereits in unserem NLP Workbook I und NLP Workbook II vermittelt haben, aufbauen.

Die Geschichte des Coaching

Das moderne Coaching wie wir es heute kennen begann mit „The inner game of tennis“, einem Buch von W. Timothy Gallwey. Ihm zufolge passiert jedes Spiel auf zwei Ebenen. Einer inneren und einer äußeren Ebene:

- Das **Outer Game** ist ein Spiel gegen einen externen Gegner und es geht darum, externe Hindernisse zu überwinden.
- Das **Inner Game** ist das Spiel, das in den Köpfen der Spieler stattfindet, und man spielt gegen persönliche Hindernisse wie Konzentration, Nervosität, Selbstzweifel und Selbstverurteilung.

Während des Inner Game sprichst du zu dir selbst. Offensichtlich sind dabei das „du“ und das „du selbst“ zwei getrennte Einheiten, sonst gebe es kein Gespräch. In dieser Phase nimmt dein erstes Selbst die Rolle des Erzählers und dein zweites Selbst die Rolle des Machers ein. Daraus ergibt sich bereits der wichtigste Glaubenssatz für das Inner Game. Es ist die Art der Beziehung, die zwischen dem ersten Selbst und dem zweiten Selbst herrscht.

Diese Beziehung ist der wichtigste Faktor, um Kenntnisse und Fähigkeiten auch in Taten umzusetzen. Dieses Spiel lässt sich anhand dieser Leistungsformel berechnen:

$$\mathbf{P \text{ (Leistung)} = p \text{ (Potential)} - I \text{ (Interferenzen)}}$$

Doch was hat Tennis mit Coaching zu tun? Bei fast jeder menschlichen Aktivität sind sowohl das Inner Game als auch das Outer Game involviert. Es gibt immer externe Hindernisse zwischen uns und unseren Zielen.

Ausgehend von W. Timothy Gallway in den USA eroberte das Prinzip des Inner Games durch Sir John Whitmore auch England. Nach einer Zusammenarbeit mit Tim Gallwey gründete Sir John Whitmore aus dem ursprünglichen Inner Game gemeinsam mit weiteren Partnern ein Performance-Consulting-Unternehmen in UK.

Sie waren die Ersten, die Coaching-Prozesse nach dem Prinzip des Inner Game formulierten und ihre Herangehensweise bei Organisationen einführten. Dabei gehört das GROW-Model zu den am meisten etablierten und erfolgreichsten Coaching-Modellen. Das Prinzip wurde von Sir John Whitmore gemeinsam mit Kollegen in den 80er Jahren erstellt und zählt zu den bekanntesten Formaten im Performance Coaching.

NLP im Coaching

Das populärste Business Coaching Framework, das GROW-Model, bildet heute weltweit die häufigste Grundlage von Coaching in vielen Organisationen und Universitäten. Es wurde vom Erfinder Sir John Whitmore gemeinsam mit der Hilfe von NLP-Experten entwickelt².

Schon früh haben Professionisten den Mehrwert aus der Kombination von NLP und klassischen Coaching-Methoden erkannt. Coaching wird oft als die Kunst beschrieben, qualitativ hochwertige Fragen zu stellen. Und diese Fragen bestmöglich zu stellen war von Beginn an ein zentraler Aspekt des NLP.

Die Fähigkeit, exzellente Fragen zu stellen, besitzt nur ein sehr geringer Teil der Bevölkerung. Der vielleicht größte Nutzen im Coaching und dem dabei involvierten Feedback liegt vielleicht darin, dass du dich selbst so erkennen kannst, wie andere Menschen dich erleben.

NLP steht für „Neuro Linguistisches Programmieren“ und ermöglicht es, unseren Geist, wie wir uns fühlen und wie wir die Welt wahrnehmen aktiv zu beeinflussen und zu programmieren. Oder, wie es Dr. Richard Bandler, das kreative Genie hinter der Neurolinguistischen Programmierung und gemeinsam mit Dr. John Grinder der Entwickler der Methode, formuliert: „NLP ermöglicht persönliche Freiheit.“ Davon profitierst nicht nur du selbst, sondern dein gesamtes Umfeld: Familie, Freunde, Kunden, Mitarbeiter, ... alle, auf die du triffst.

Zusammenfassung

Coaching hat eine lange Geschichte und wird seit vielen Jahren erfolgreich bei großen Unternehmen eingesetzt. Durch Coaching kannst du es schaffen, dich von deinen Blockaden zu befreien und so dein Potential richtig zu entfalten. Du lernst dich selbst zu verstehen und siehst dich auch so, wie du von anderen Menschen wahrgenommen wirst. Du beschäftigst dich mit deinem inneren und äußeren Ich und lernst, dich aus vielen verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Eines der erfolgreichsten Coaching-Modelle ist das GROW-Modell. Das GROW-Modell wurde von NLP-Experten entwickelt und steht in engen Zusammenhang mit dem Neuro Linguistischen Programmieren, in dem Coaching eine wichtige Rolle spielt.

¹ Mehr Infos dazu findest du im Kapitel Wissenschaftliche Studien auf Seite 170

² <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>, Zugriff am 2018-08-25

TEIL 1: GRUNDLAGEN

GLAUBENSsätze

Das Ziel dieses Kapitels ist es, bewusst verstehen zu können, wie innere Überzeugungen entstehen (sowohl positive als auch "negative") und damit das Inner Game prägen. Zudem sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden wie aus alten, limitierenden Glaubenssätzen neue, positiv bestärkende programmiert und in das Leben integriert werden können. Lerne Glaubenssätze erkennen, positive von negativen zu unterscheiden und sie zu deinem Vorteil zu nutzen.

Laut Definition ist ein Glaubenssatz keine Strategie oder Verhalten. Ein Glaubenssatz ist eine Verallgemeinerung (Generalisierung) über eine Beziehung zwischen Erfahrungen³. Diese Verallgemeinerung ist simpel gesagt ein Satz, der öfters (in Gedanken) wiederholt wird und dadurch irgendwann geglaubt wird; ergo ein Glaubenssatz. Bei der (oft unbewussten) Programmierung solcher Glaubenssätze orientieren wir uns an bestehenden Werten.

Werte haben somit einen sehr großen Einfluss auf unser Leben und sind uns dennoch meist nicht bewusst. Durch die aktive Auseinandersetzung mit unseren Werten (etwa mithilfe des Lebensrades) schaffen wir eine gute Basis dafür, jene Ziele engagiert zu verfolgen, die es uns *wirklich* wert sind. Werte sind Dinge,

- die uns wichtig sind,
- die uns motivieren,
- die uns sagen, was richtig oder falsch ist,

- die uns sagen, was gut oder böse ist,
- für die wir Zeit und Ressourcen aufwenden.

Werte sind meistens Nominalisierungen und können beispielsweise sein: *Freiheit, Ordnung, Offenheit, Kollegialität, Zurückhaltung, Sicherheit, Pünktlichkeit, Unabhängigkeit, Lebendigkeit, Hilfsbereitschaft, Respekt, Freundschaft, ...*

Werte beeinflussen unsere Zufriedenheit maßgeblich. Sie bestimmen unsere Kultur und sind Motor beziehungsweise die Initiatoren für unser Verhalten. Selbst Firmen haben bestimmte Werte, egal, ob sie explizit sind oder nicht. Können wir im Einklang mit unseren Werten leben und arbeiten, so geht es uns gut und wir sind zufrieden – und sind der Lage, zum Beispiel in beruflichen Dingen mehr Leistung und Einsatz zu bringen.

Es kommt jedoch auf den *Kontext* an, denn es gibt globale Werte, die das ganze Leben betreffen und kontextabhängige Werte, das heißt, dass die Werte im Kontext „Beruf und Erziehung“ und „Persönlichkeit und Freundschaft“ jeweils unterschiedlich sein können. So kann im beruflichen Bereich der Wert „Erfolg“ sehr hoch angesiedelt sein, im Bereich Freundschaft, jedoch überhaupt keine Rolle spielen, wo vielleicht eher „Vertrauen“ zählt. Dennoch werden sicherlich je Lebensbereich (Kontext) nicht völlig gegenteilige Werte an erster Stelle stehen. Der Mensch hat im Durchschnitt ca. 10 bis 20 aktive Werte, also eine relativ begrenzte Anzahl. Werte sind dabei sehr zeitstabil und „zäh“, sie können nicht einfach von heute auf morgen verändert werden – es sei denn, die Lebensumstände ändern sich dramatisch, wie zum Beispiel nach der Geburt des ersten Kindes. Umso spannender ist es, sich mit seinen eigenen Werten auseinanderzusetzen.

Woran aber nun erkennen, ob ein Wert erfüllt ist? Für den einen mag „Sicherheit“ zum Beispiel bedeuten, dass finanziell genügend Ressourcen vorhanden sind. Für jemand anderen bedeutet Sicherheit, sich immer auf seine Freunde verlassen zu können, und wieder ein anderer Mensch schließt sich am liebsten zu Hause ein, um sicher zu sein.

Oberflächlich sehr ähnlich anmutende Werte können somit völlig unterschiedlich gelebt werden, was sich erst anhand der *Kriterien* merkbar macht. Deshalb sind Kriterien auch wichtige Indikatoren dafür, ob wir unsere Werte in die Realität umsetzen oder nicht gemäß unseren Vorstellungen leben.

Eine der bemerkenswertesten Eigenschaften von Glaubenssätzen ist, dass sie nicht wie Verhalten oder Fähigkeiten beschaffen sind, da sie auf einer anderen Ebene der Persönlichkeitsstruktur programmiert sind, die resistenter gegenüber Veränderung ist.

Eines der klassischen Beispiele hierfür ist der Mensch, der glaubt, er sei eine Leiche⁴. Er isst nicht und geht nicht zur Arbeit. Er sitzt bloß die ganze Zeit über da und behauptet, er sei eine Leiche. Der Psychiater versucht, den Mann davon zu überzeugen, dass er nicht wirklich tot ist. Sie streiten lange über die Frage und schließlich fragt der Psychiater: „Können Leichen bluten?“ Der Mann denkt einen Augenblick lang nach und sagt dann: „Nein. Weil alle Körperfunktionen zum Stillstand gekommen sind, kann eine Leiche nicht bluten.“ Daraufhin meint der Psychiater: „Also gut, dann wollen wir jetzt einmal ein Experiment durchführen. Ich werde eine Nadel nehmen, Ihnen damit in den Finger stechen und schauen, ob er blutet.“

Da der Patient ja eine Leiche ist, kann er nicht viel dagegen einwenden. Der Psychiater sticht ihm also die Nadel in den

Finger und der Finger des Mannes fängt an zu bluten. Der Patient schaut sich die Sache völlig verblüfft an und ruft aus: „Verdammt! Leichen bluten tatsächlich!“

Wie du diese Glaubenssätze nun gezielt verändern kannst, hängt vor allem davon ab, in welchem Zusammenhang diese mit anderen Ebenen der Persönlichkeit stehen.

1.1 Bedürfnispyramide nach Maslow

Die Maslowsche Bedürfnispyramide⁵ (1943) stammt von dem amerikanischen Psychologen Abraham Maslow (1908-1970) und zählt zu den bekanntesten Motivationstheorien.

Sie besagt, dass jeder Mensch von fünf hierarchisch angeordneten Bedürfnissen⁶ gelenkt wird. Die Basis stellen jene Bedürfnisse dar, die absolut notwendig sind, um zu überleben, während die weiter oben angesiedelten eher in Richtung Selbstverwirklichung gehen.

In der Motivationstheorie⁷ sind die Begriffe Motivation und Bedürfnis ausschlaggebend. Die Motivation wird dabei definiert als die aktivierende Ausrichtung eines Individuums auf ein Ziel, welche die Beweggründe des menschlichen Verhaltens erklärt. Das Bedürfnis hingegen ist das Verlangen, einen menschlichen Mangelzustand zu beseitigen. Demzufolge leiten sich Motive aus Bedürfnissen ab.

Zu Motiven zählen:

- Ehrgeiz
- Leistung
- Zugehörigkeit (zu einem System oder einem persönlichen Umfeld)
- Macht

Diese können durch die Person selbst (intrinsische Motivation) oder durch ihre Umwelt (extrinsische Motivation) ausgelöst werden.

Bedürfnispyramide nach Maslow:



Quelle: Die fünf Stufen der Bedürfnispyramide⁸

Die Bedürfnispyramide ist in zwei Bereiche geteilt, das Defizit- und das Progressionsprinzip. Das **Defizitprinzip** besagt, dass die Motivation zu einer Aktion von unbefriedigten Bedürfnissen gesteuert wird. Sobald das Bedürfnis befriedigt worden ist, ist auch die Motivation verschwunden. Das **Progressionsprinzip** definiert, dass das hierarchisch niedrigste bzw. unbefriedigte Bedürfnis die Motivation auslöst. Erst wenn dieses befriedigt ist, wird das hierarchisch höhere angestrebt.

Die Bedürfnispyramide ist (im Unterschied zu den neurologischen Ebenen, die im [Kapitel 1.3](#) folgen) in 5 Stufen, welche hierarchisch aufgebaut sind, unterteilt. Zu den physiologischen Bedürfnissen, welche das Überleben sichern, zählen Nahrung, Flüssigkeit, Unterkunft, Sexualität, Schlaf und Sauerstoff. Die Sicherheitsbedürfnisse verkörpern das Verlangen nach Schutz, Stabilität, Struktur sowie

Geborgenheit. Nach Befriedigung dieser Bedürfnisse werden die sozialen Bedürfnisse wie Kontakt, Liebe, Zuneigung oder Zugehörigkeit angestrebt. Liebe bedeutet in diesem Sinne „tief verstanden und akzeptiert zu werden“. Sobald die sozialen Bedürfnisse befriedigt sind, treten die Wertschätzungsbedürfnisse auf, diese werden in zwei Kategorien unterteilt: in Achtung durch andere Menschen und Selbstachtung. Zur Selbstachtung zählt das Selbstvertrauen, die Kompetenz, Zulänglichkeit oder auch Freiheit. Achtung durch andere Menschen umfasst Anerkennung, Wertschätzung, Status, Ruf oder Prestige. Die bisherigen Bedürfnisse zählen zu den Grundbedürfnissen bzw. zu den Defizitmotiven, da diese bei Nichtbefriedigung ungünstige Folgen wie Krankheit auslösen können.

Das hierarchisch höchste Bedürfnis ist die Selbstverwirklichung, dieses Bedürfnis verkörpert das Streben nach der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und definiert u.a. auch den Selbstwert.

1.2 So entstehen Glaubenssätze

Um NLP zu lehren bieten sich Metaphern, also Geschichten, an, nicht nur um theoretische Inhalte praktisch darzustellen, sondern auch um auch dein Unterbewusstsein, den emotionalen Part in den Lernprozess miteinzubeziehen. Daher möchten wir gleich direkt mit einer Metapher zum Thema Glaubenssätze starten:

Stell dir vor du hast einen negativen Glaubenssatz in dir identifiziert der logischerweise auch dein Leben beeinflusst. Zum Beispiel:

- “Ich bin klein, schwach und verletzlich!”

Jetzt stell dir vor, dieser Glaubenssatz steht auf einer großen Tischplatte⁹ geschrieben. Diese Tischplatte ist nur stabil und tragfähig, weil sie von 4 Tischbeinen getragen wird. Die Tischbeine sind die Basis die Begründung für diesen Glaubenssatz, die Art und Weise wie wir Glaubenssätze lernen.

Glaubenssätze werden programmiert durch:

- **Imitationslernen:**

Hier geht es um wichtige Bezugspersonen aus deinem Leben zum Beispiel deine Familie oder andere Personen, die du speziell in deinen ersten Lebensjahren beobachtet hast.

Als Babys sind wir darauf angewiesen schnell Fortschritte zu machen, um zu überleben, indem wir ältere Vorbilder nachahmen. So können ein bestimmter Satz, der immer wieder laut und eindringlich wiederholt wird, aber auch unausgesprochene Gesetzmäßigkeiten, die einfach in einer Familie gelten und die wir durch Mimik, Gestik und bestimmte Verhaltensweisen beobachten aufgenommen und programmiert werden.

So könnte es sich in unserem Beispiel zu dem negativen Glaubenssatz:

“Ich bin klein, schwach und verletzlich!” wie folgt zugetragen haben.

Die Mutter war sehr besorgt und etwas überprotektiv und immer, wenn das Kind sich zu weit vorwagte, um die Welt zu entdecken, riss sie die Augen ängstlich weit auf und sagte: “Pass auf, das ist gefährlich!” So wird der Glaubenssatz durch das mehrmalige Beobachten

manchmal aber auch durch nur ein emotionales Erlebnis gefestigt.

Es geht sogar so weit, dass nicht nur Glaubenssätze, sondern gar Traumata auf die nächste und übernächste Generation weitergegeben werden, ohne dass je Bewusstheit darüber erlangt wird, da sie unbewusst über gewisse Gewohnheiten transferiert werden und sich die limitierenden Verhaltensmuster früherer Generationen auch ohne auslösenden Faktor im eigenen Leben wiederholen.

- **Den eigenen inneren Dialog:**

Darunter versteht man, einen negativen Glaubenssatz, der programmiert wird, indem wir ihn in eigenen Gedanken oder Worten immer wieder wiederholen. In unserem neuronalen Netzwerk des Gehirns entstehen durch die Wiederholung regelrechte Autobahnen, wenn gewisse Trigger (auslösende Reize) in unserem Leben vorkommen.

Zum Beispiel könnte nur der Gedanke an einen Hochseilklettergarten automatisch zu der Annahme führen, dass dieser gefährlich sei.

- **Die mündliche Programmierung unseres Umfeldes**

Auch unser Umfeld programmiert mit der Sprache, mit den Sätzen und allgemeinen Weltanschauungen, die untereinander geteilt werden, den Glaubenssätzen. Wenn dein bester Freund kürzlich einen Motorradunfall hatte und nun beginnt in deiner Gegenwart Panik und gefühlte Hilflosigkeit, was den Straßenverkehr angeht zu verbreiten, wird sich auch in dir der Glaubenssatz: "Die Welt da draußen ist unberechenbar und gefährlich" verstärkt festigen.

- **Persönliche Referenzerfahrungen**

Das sind Situationen, die du tatsächlich selbst erlebt hast und die deinen inneren Glaubenssatz bestätigen. Unser Gehirn ist darauf ausgerichtet, dass wir unseren Fokus darauf richten, was wir selbst glauben. Denn die tatsächliche Realität mit ihren Millionen von Reizen, die pro Sekunde auf uns eintreffen, könnten wir in der gesamten Vielfalt gar nicht erfassen.

Dein innerer Fokus, deine Aufmerksamkeit richtet sich also darauf, worauf du dich gerade konzentrierst, womit du dich beschäftigst, also woran du glaubst.

Wenn der innere Glaubenssatz, *“Ich bin klein, schwach und verletzlich!”*, in dir aktiv ist, wirst du automatisch nach Erfahrungen suchen, die dir das bestätigen.

Zum Beispiel denkst du daran, wie du an einem Marathon teilgenommen hast, und du dabei, weil du einen leichten Kreislaufkollaps hattest, abbrechen musstest.

Oder du denkst daran, wie furchtbar es war, als du als Kind vor lauter Übermut von der Schaukel gefallen bist, und danach ins Spital zum Nähen musstest.

Ereignisse und Erfahrungen wo du stark warst und Situationen gut bewältigt hast, werden umgekehrt in den Hintergrund gerückt.

Um zusammenfassend wieder zurück zu der Metapher mit der Tischplatte zu kommen, auf der ein Glaubenssatz geschrieben ist. Dieser Glaubenssatz wird umso stärker sein und intensiver auf das Leben einwirken, je stabiler die Tischbeine sind, von denen er getragen wird.

Und diese Tischbeine, die den Glaubenssatz stützen und tragen sind das, was wir durch Beobachtung und Imitation gelernt haben, der eigene innere Dialog, die mündliche Programmierung unseres Umfeldes und persönliche Referenzerfahrungen, die wir selbst in das Zentrum unserer Aufmerksamkeit rücken und im Laufe unseres Lebens sammeln.