

# **Standpunkt finden**

## **Der Standpunkt als Basis für Entwicklungen im Coachingprozess**

"Ich bin überzeugt davon, dass wirklich nachhaltige Veränderung nur dort entstehen kann, wo Menschen in echter Verbindung mit sich selbst und ihrem Standpunkt sind."

## **Inhalt**

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Einleitung</b>                                                                         |           |
| <i>Zum Begriff des Standpunkts im Coaching .....</i>                                         | <i>3</i>  |
| <b>2. Standpunkt</b>                                                                         |           |
| <i>Wo wir stehen, bestimmt, was wir sehen – und wie wir uns bewegen .....</i>                | <i>4</i>  |
| <b>3. Den eigenen Standpunkt erkennen</b>                                                    |           |
| <i>Perspektiven verstehen, innere Haltungen sichtbar machen .....</i>                        | <i>5</i>  |
| <b>4. Coaching im Kontext</b>                                                                |           |
| <i>Wie innere und äußere Einflussfaktoren den Standpunkt prägen .....</i>                    | <i>6</i>  |
| <b>5. Wahrnehmung ist subjektiv</b>                                                          |           |
| <i>Die Rolle individueller Konstruktionen bei der Sicht auf die Wirklichkeit .....</i>       | <i>7</i>  |
| <b>6. Vom Standpunkt zum Ziel</b>                                                            |           |
| <i>Standortbestimmung als Ausgangspunkt zielgerichteter Entwicklung .....</i>                | <i>8</i>  |
| <b>7. Perspektivwechsel ermöglichen</b>                                                      |           |
| <i>Coaching als Raum für neue Sichtweisen und Denkbewegungen .....</i>                       | <i>9</i>  |
| <b>8. Wertearbeit im Coaching</b>                                                            |           |
| <i>Wie persönliche Überzeugungen den Standpunkt formen<br/>und Veränderung steuern .....</i> | <i>10</i> |
| <b>9. Fazit</b>                                                                              |           |
| <i>Der Standpunkt als Schlüssel zur Veränderung .....</i>                                    | <i>11</i> |

**Hinweis:** In dieser Arbeit wird ein generisches Maskulinum verwendet. Sofern die Aussagen es erfordern, sind immer alle Geschlechtsidentitäten mitgemeint. Die Verwendung der maskulinen Form dient nur der besseren Lesbarkeit und beinhaltet keine Wertung.

## **1. Einleitung**

### *Zum Begriff des Standpunkts im Coaching*

Der Begriff „Standpunkt“ lässt sich sowohl im wörtlichen als auch im übertragenen Sinn verstehen. In seiner ursprünglichen Bedeutung beschreibt er den Ort, von dem aus jemand blickt – eine Position, die Orientierung bietet sowie Perspektiven eröffnet. Übertragen auf den Kontext im Coaching steht der Standpunkt für die individuelle Sichtweise, Haltung oder Bewertung, die ein Mensch in Bezug auf (s)eine Situation, ein Ziel oder ein Problem einnimmt.

Diese persönliche Sichtweise ist nicht willkürlich, sondern geprägt durch Genetik, Erziehung, Umfeld, Erfahrungen, Werte, Überzeugungen und emotionale Muster. Vor allem letztgenannte sind oft unbewusst. All das bestimmt maßgeblich, wie ein Mensch seine Umwelt wahrnimmt, welche Entscheidungen er trifft und welche Handlungsmöglichkeiten er für sich erkennt. Im Coaching ist der Standpunkt daher eine zentrale Arbeitsgrundlage: Deshalb ist es so wichtig mehr Bewusstsein für ihn zu erlangen, um Reflexion zu ermöglichen, Argumente zu finden sowie den Zugang zu neuen Perspektiven zu öffnen und Veränderungsprozesse gezielt zu gestalten.

Die folgenden Kapitel beleuchten den Begriff des Standpunkts in seiner Bedeutung für den Coachingprozess, beschreiben zentrale Einflussfaktoren wie Wahrnehmung und Werte, und stellen dar, wie über die Arbeit am Standpunkt sowohl Zielklarheit als auch persönliche Entwicklung gefördert werden können.

## 2. Standpunkt

*Wo wir stehen, bestimmt, was wir sehen – und wie wir uns bewegen*

Im wortwörtlichen Sinn ist ein Standpunkt eine bestimmte Stelle, an der jemand steht. Im besten Fall ist dies ein wunderbarer Ort, an dem wir uns wohlfühlen. Ein Standpunkt bietet Sicherheit. Es ist ein Punkt, von dem aus wir schauen. Und je nachdem wohin wir unseren Blick richten, bietet er unterschiedliche Perspektiven an und lässt es zu, Neues zu entdecken. Einen Standpunkt zu haben bedeutet nicht, starr oder unflexibel zu sein. Er ist ein Ort, von dem wir Erkundungen starten und an den wir gerne zurückkehren. Er ist ein Ort, von dem wir uns verabschieden, wenn wir einen anderen, besseren gefunden haben ... In jedem Fall ist er ein Ort, der uns prägt.

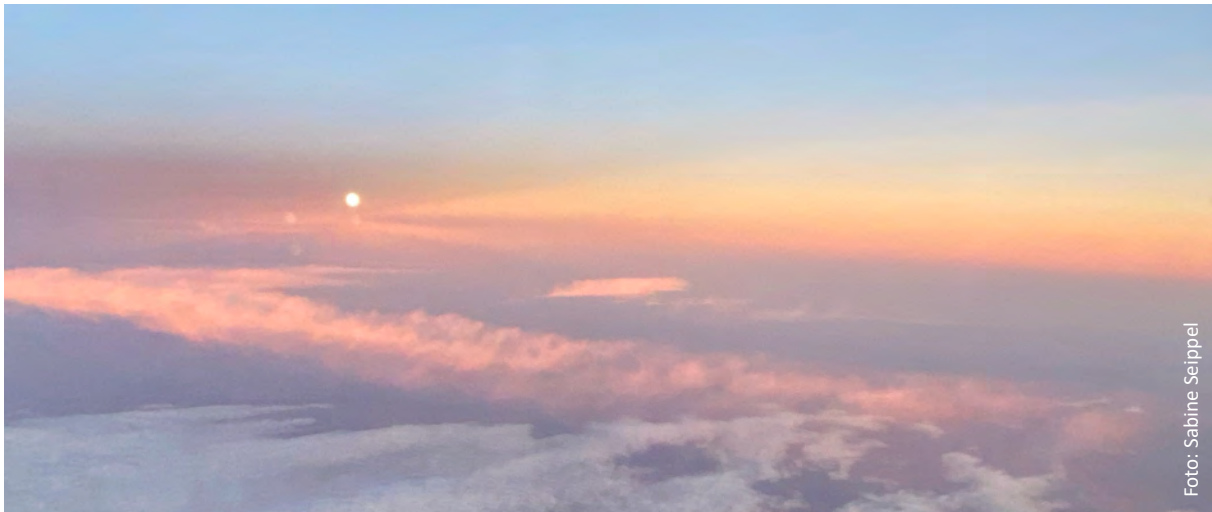


Foto: Sabine Seippel

Im übertragenen Sinn kann ein Standpunkt verstanden sein als bestimmte Einstellung, als Meinung, als Auffassung, als Anschauung, als Betrachtungsweise, den wir in Bezug auf die unterschiedlichsten Sachverhalte in unterschiedlichen Rollen einnehmen und vertreten. Bestenfalls kennen und verstehen wir unseren (jeweiligen) Standpunkt. Wir haben gute Argumente für ihn. Wenn dem so ist, können wir ihn einnehmen, darlegen, vertreten, betrachten, bekräftigen, teilen, verfechten, konträr mit uns und anderen diskutieren, hinnehmen, ablehnen, überdenken, ändern und vieles mehr.

Ein Standpunkt ist immer individuell. Wir schauen von irgendwoher irgendwohin. Korrespondierend mit persönlichen Erfahrungen, sozialem und kulturellem Hintergrund, mit

Beziehungen und Werten u.v.m. entstehen Haltung, Perspektiven und Sichtweisen: zu uns selbst, im Kontext mit anderen, in bestimmten Situationen, zu Problemen oder Zielen. Ein Standpunkt ist kein starres Konstrukt, sondern lässt uns aktiv gestalten, für uns eintreten und handeln.

Gern mag ich das an dieser Stelle mit Tanz und geübten Tänzern vergleichen. Sie zeichnen sich aus durch ein gutes Körpergefühl und einen stabilen Standpunkt. Sie sind zentriert in der Körpermitte. Genau das macht sie beweglich und ausdrucksstark. Sie tanzen expressiv-dynamisch, effekt- und eindrucksvoll, harmonisch, poetisch, spannend ... allein, als Paar in der Gruppe ... das Repertoire ist nahezu unerschöpflich. So gesehen ist ein Standpunkt ein Punkt, von dem Bewegung ausgeht, der interagiert, formt und fordert.



*Je zentrierter Tänzer sind, desto sicherer und expressiver können sie sich bewegen und kommunizieren.*

### **3. Den eigenen Standpunkt erkennen**

*Perspektiven verstehen, innere Haltungen sichtbar machen*

Im Coaching verstehen wir den Begriff „Standpunkt“ als individuelle Perspektive, Haltung oder Sichtweise, die ein Coachee in Bezug auf eine konkrete Situation, ein Problem oder ein Ziel einnimmt. Dieser Standpunkt ist eng mit seiner subjektiven Wahrnehmung und der

eigenen Interpretation der Realität verknüpft. Er ist das Ergebnis bisheriger Erfahrungen, Werte und Überzeugungen – vergleichbar mit einer inneren Landkarte.

Im systemischen Coachingprozesses, der immer im Kontext der individuellen Lebens- und Erfahrungswelt des Coachees stattfindet, geht es darum, diese innere Landkarte zu erkunden. Je mehr wir den eigenen Standpunkt kennen(lernen), desto besser verstehen wir uns selbst.

Die bewusste Auseinandersetzung mit dem eigenen Standpunkt hilft dem Coachee dabei, tiefsitzende Überzeugungen und Denkmuster zu identifizieren und kritisch zu hinterfragen. Er ist damit in der Lage, Argumente zu finden, um ihn zu vertreten. Aber auch das Entwickeln alternativer Perspektiven und das Erschließen neuer Handlungsspielräume werden möglich.

#### **4. Coaching im Kontext**

*Wie innere und äußere Einflussfaktoren den Standpunkt prägen*

Der Rahmen, in dem ein Coaching stattfindet, setzt sich aus vielen verschiedenen inneren und äußeren Einflussfaktoren zusammen. Zu den – oft unbewussten – Kontextfaktoren gehören unsere Wertvorstellungen, Einstellungen, Bedürfnisse, Emotionen, Ressourcen oder persönliche Glaubenssätze. Diese Mischung beeinflusst stark, wie ein Coachee seine Situationen bewertet, welche Ziele er verfolgt und wie er Veränderung erlebt oder gestalten kann.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an äußeren Faktoren, die gegeben sind und die im systemischen Coachingprozess eine wichtige Rolle spielen. Dazu gehören zum Beispiel familiäre Strukturen, das berufliche Umfeld, soziale Beziehungen sowie gesellschaftliche oder kulturelle Erwartungen und Normen.

Sowohl die inneren wie auch die äußeren Faktoren können Quellen für Ressourcen, aber auch Einschränkungen für Entwicklung und Veränderung sein.

Das Erforschen und die Kenntnis des eigenen Standpunkts ermöglicht es, den Kontext und vor allem auch dessen Einfluss differenzierter zu betrachten und gezielt die Ressourcen zu aktivieren, die gewünschte Veränderung und persönliche Weiterentwicklung unterstützen.

## **5. Wahrnehmung ist immer subjektiv**

### *Die Rolle individueller Konstruktionen bei der Sicht auf die Wirklichkeit*

Nicht nur im systemischen Coaching ist es elementar wichtig zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Realität eines jeden Menschen subjektiv ist. Objektiv wäre sie, wenn es Sichtweisen erreicht oder Erleben geschaffen werden könnten, die völlig wertfrei und unvoreingenommen wären. Darüber, ob es eine solche Realität überhaupt gibt, streiten sich Philosophie und andere Wissenschaften. Wahrnehmen können wir eine solche Realität jedenfalls nicht, denn jede Wirklichkeit wird durch die Person, die sie erlebt, konstruiert. Ein einfaches Beispiel verdeutlicht diesen Sachverhalt: Zwei Menschen gehen miteinander im Park spazieren und begegnen einem Hund, der bellend auf sie zukommt. Die eine Person hat große Angst und geht auf maximalen Abstand, weil sie als Kind von einem Hund arg gebissen wurde. Die andere Person freut sich sehr. Sie liebt Hunde von klein auf und beginnt sofort mit dem Vierbeiner zu spielen. Das jeweils andere Verhalten ist für beide nicht nachvollziehbar.

Bereits diese kurze Geschichte zeigt wie schnell wir ein und dieselbe Situation völlig unterschiedlich bewerten. Während eine Person große Angst hat, freut sich die andere sehr. Beide erleben dieselbe äußere Realität, konstruieren jedoch jede für sich eine völlig andere (innere) Wirklichkeit.

Das zeigt: Wahrnehmung ist kein objektiver Abbildungsprozess, sondern immer das Ergebnis individueller Interpretationen, die auf persönlichen Erfahrungen, Emotionen, Vorurteilen und Erwartungen basieren (s. Konstruktivismus/Inselmodell).

In diesem Zusammenhang ist unser eigener Standpunkt, den wir in der Regel automatisch und unbewusst einnehmen, nicht nur Auslöser einer konkreten Handlung oder Sichtweise, sondern

er fußt auf dahinterliegenden inneren Strukturen – wie Erlebnissen, Werten, Glaubenssätze oder emotionalen Prägungen –, durch die diese Wahrnehmung gefiltert und beeinflusst wird.



*Je nach Standpunkt und (innerer) Perspektive sehen wir ein halbvolles oder ein halbleeres Glas.*

Wenn ein Coachee erkennen und dadurch nachvollziehen kann, aus welcher inneren Perspektive heraus er eine Situation bewertet, kann er für sich alternative Sichtweisen entwickeln, neue Handlungsmöglichkeiten erschließen und gegebenenfalls seinen Standpunkt festigen oder anpassen, um die weitere persönliche Entwicklung gezielt zu gestalten.

## **6. Vom Standpunkt zum Ziel**

*Standortbestimmung als Ausgangspunkt zielgerichteter Entwicklung*

Klarheit zu gewinnen, realistische Ziele zu formulieren und konkrete Schritte zur Zielerreichung zu entwickeln – darum geht es beim systemischen Coaching immer. Dieser Prozess beginnt in der Regel meist mit einer differenzierten Standortbestimmung, bei der die aktuelle Situation, die damit verbundenen Herausforderungen sowie persönliche Einstellungen, Werte und Ressourcen reflektiert werden. Der Standpunkt, den der Coachee in seiner bestimmten Lebens- oder Entscheidungssituation einnimmt, bildet dabei den Ausgangspunkt für jede zielorientierte Weiterentwicklung. Ihn zu erarbeiten und bewusst zu machen ist deshalb eine zentrale Aufgabe.

Dabei ist der Standpunkt weit mehr als nur eine momentane Sichtweise. Er spiegelt die individuelle, facettenreiche Wirklichkeitskonstruktion des Coachees wider. Wenn diese innere Landkarte erforscht und in großen Teilen verstanden ist, können Entwicklungsfelder gefunden werden, die nicht nur rational nachvollziehbar, sondern auch emotional stimmig und damit relevant sind.

Der Coachingprozess unterstützt Coachees sowohl bei deren zielorientierten Weiterentwicklung als auch bei der Entwicklung konkreter Schritte zur Zielerreichung. Aufbauend auf seiner Standpunkt-/Standortbestimmung kann der Coachee seine Handlungsspielräume ausloten, Ressourcen identifizieren und potenzielle Hindernisse erkennen. Durch gezielte Methoden wie Skalierungsfragen, Zielvisualisierungen, Zukunftsreisen oder Imagination, z. B. mit Hilfe der Wunderfrage kann der Weg zum Ziel konkretisiert und darauffolgend in realistische Etappen unterteilt werden.

Dabei bietet die Verbindung von Standpunkt und Ziel immer wieder Orientierung: Wo stehe ich gerade? Was ist mir wirklich wichtig? Welche Richtung fühlt sich stimmig an?

## **7. Perspektivwechsel ermöglichen**

### *Coaching als Raum für neue Sichtweisen und Denkbewegungen*

Ein wichtiger Teil im Coachingprozess besteht darin, den Coachee anzuregen, den eigenen Standpunkt nicht nur zu erforschen und besser kennenzulernen, sondern diesen auch aktiv zu hinterfragen. Der Coachee wird ermutigt, alternative Sichtweisen auf seine Situation einzunehmen und so vertraute Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und zu relativieren.

In der Praxis kann dies durch systemische Fragetechniken angeleitet werden, gegebenenfalls hilft auch das Hineinversetzen und das Einnehmen verschiedener Rollen mit anschließender Reflexion. Ebenfalls bietet sich die Arbeit mit Metaphern, mit Visualisierungen oder weiteren hypnosystemischen Methoden wie dem Seitenmodell an, um den Coachee anzuregen Problemstellungen in einem neuen Licht zu sehen, Zusammenhänge differenzierter zu erfassen und kreative sowie wirksamere Lösungsansätze zu entwickeln.

Dieser Prozess eröffnet neue Einsichten und ermöglicht es, festgefahrene Überzeugungen oder automatisierte Bewertungen und Handlungen zu überdenken. Es entstehen neue Denkräume, die den eigenen Standpunkt festigen oder dessen Veränderung bewirken können.

## **8. Wertearbeit im Coaching**

*Wie persönliche Überzeugungen den Standpunkt formen und Veränderung steuern*

Werte sind grundlegende Überzeugungen, Prinzipien oder Ideale, die das Verhalten und die Entscheidungen einer Person leiten. Sie reflektieren, was jemand für wichtig hält. Werte wie z. B. Ehrlichkeit, Respekt, Solidarität, Toleranz, Verantwortung, Freiheit oder Sicherheit, ... , leiten uns wie ein Kompass, bieten Orientierungspunkte. Sie steuern sowohl das Verhalten einzelner Personen als auch das von Gruppen.

Werte sind tiefverwurzelte Überzeugungen, die bestimmen, was wir für erstrebenswert und richtig halten. Im besten Fall tragen sie dazu bei, dass wir ein für uns sinnvolles und erfülltes Leben führen. Werden unsere Werte verletzt, reagieren wir empfindlich oder ärgerlich. Handeln wir selbst gegen unsere Werte, entsteht ein innerer Konflikt. Je nach Ausmaß führt das zu Unzufriedenheit, Stress, Schuldgefühlen bis hin zum Verlust des Selbstwertgefühls und psychosomatischen Leiden.

Im Coaching sind Werte eine wichtige Grundlage für die Arbeit mit dem eigenen Standpunkt, da sie unmittelbar mit persönlichen Überzeugungen, Bewertungen und Entscheidungsprozessen verbunden sind. Tatsächlich sind uns jedoch unsere Werte – trotz ihrer starken Steuerungswirkung – oft nicht wirklich bewusst. Viele Konflikte mit uns selbst, Auseinandersetzungen mit anderen Personen, Entscheidungsschwierigkeiten oder Widerstände können häufig auf Verletzung oder Missachtung der eigenen Werte zurückgeführt werden.

Deshalb ist es so sinnvoll, sich mit seinen Werten auseinanderzusetzen, sie und deren Erfüllungsgrad sich bewusst zu machen und ihre Rolle im jeweiligen Kontext zu reflektieren. Verschiedene Methoden, wie die Arbeit mit Wertelisten oder Werterad und der Priorisierung oder biografische Rückblicke unterstützen dabei, persönliche Kernwerte herauszuarbeiten.

und in Beziehung zum aktuellen Anliegen zu setzen. Die bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Werten fördert nicht nur das Selbstverständnis, sondern schafft auch eine tiefere Verbindung zum eigenen Standpunkt: Warum denke ich so? Warum ist mir etwas wichtig? Warum fühlt sich eine bestimmte Entscheidung stimmig – oder unstimmig – an?

Die Werteklä rung und deren Reflexion kann auf diese Weise als ein zentraler Zugang zur Standortbestimmung verstanden werden. Wird deutlich, welche Werte verletzt, unterdrückt oder nicht gelebt werden, wird klar woher innere Spannungsfelder kommen. Gleichzeitig kann die Erkenntnis darüber dabei helfen, Handlungsoptionen zu entwickeln, die mit den eigenen Wertvorstellungen in Einklang stehen. Das stärkt die Authentizität und motiviert, Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten.

Vor allem in schwierigen beruflichen oder privaten Entscheidungssituationen stabilisiert die Reflexion über Werte den inneren Kompass. Sie unterstützt dabei, Prioritäten zu setzen, Zielklarheit zu gewinnen und den eigenen Standpunkt stimmig zu vertreten.

## **9. Fazit – Der Standpunkt als Schlüssel zur Veränderung**

Die Arbeit am eigenen Standpunkt ist im Coaching weit mehr als eine Bestandsaufnahme. Sie ist der Schlüssel für tiefgreifende Einsichten, für neue Perspektiven und nachhaltige Veränderung. Wer seinen (inneren) Standpunkt kennt, kann bewusst entscheiden, in welche Richtung er sich bewegen möchte.

Ein reflektierter Standpunkt schafft Klarheit über das eigene Selbstverständnis, offenbart innere Konflikte und verdeutlicht, welche Werte, Überzeugungen und Bedürfnisse das persönliche Handeln leiten. Er bildet die Basis, auf der stimmige Ziele entwickelt, neue Handlungsspielräume erschlossen und Veränderungen aktiv gestaltet werden können.

So wird Coaching zu einem Raum der Selbstbegegnung – und der Standpunkt zum Ausgangspunkt einer bewussten, kraftvollen und authentischen Entwicklung.