

Prompts für Perspektivwechsel in Konflikten

Kapitel 9

© Hermann-Ruess und Partner –
nur für den persönlichen Gebrauch

Dieses Handout unterstützt Sie dabei, mithilfe gezielter KI-Prompts in die Perspektive Ihres Gegenübers einzutauchen. Sie erhalten Fragen und Formulierungen sowie Antwortbeispiele der KI, die Ihnen aufzeigen, wie eine KI helfen kann, empathisch zuzuhören, unausgesprochene Bedürfnisse zu erkennen und eine Gesprächsbasis auf Augenhöhe zu schaffen.

Prompt: Perspektivwechsel Meeting ohne eigene Einladung

"Hilf mir, die Perspektive meines Kollegen zu verstehen: Warum könnte er Meetings ohne mich organisieren? Welche Werte oder Motive könnten sein Verhalten beeinflussen? Welche Fragen kann ich stellen, um seine Beweggründe herauszufinden, ohne den Konflikt zu eskalieren? Bitte erstelle Fragenbeispiele für die konkrete Konfliktsituation und decke dabei alle Ebenen des Eisbergmodells ab."

Ergebnis/Antwort GTP-4o:

1. Faktenebene – Was ist sichtbar passiert?

Mögliche Interpretation:

- Der Kollege lädt dich wiederholt nicht zu bestimmten Meetings ein.
- Du erfährst evtl. über Dritte oder nachträglich davon.

Fragen zur Klärung:

- „Mir ist aufgefallen, dass ich bei einigen Meetings nicht dabei war – wie kam es zur Entscheidung zur Teilnehmerliste?“
- „Gab es einen bestimmten Grund, warum ich nicht eingeladen wurde?“

2. Emotionale Ebene – Was könnte er fühlen?

Mögliche Emotionen:

- Druck, schnell zu Ergebnissen zu kommen
- Frust oder Unsicherheit im Umgang mit dir
- Ggf. Überforderung oder Bedürfnis nach Kontrolle

Fragen zur Klärung:

- „Wie geht es dir aktuell mit unseren Aufgaben und Abstimmungen?“
- „Hast du in letzter Zeit etwas erlebt, das dich in der Zusammenarbeit verunsichert hat?“

3. Werte & Bedürfnisse – Was könnte ihm wichtig sein?

Mögliche Werte:

- Effizienz / Eigenverantwortung
- Unabhängigkeit / Autonomie
- Vertrauen in gewohnte Abläufe

Fragen zur Klärung:

- „Was ist dir in Meetings besonders wichtig – eher offene Diskussion oder schnelle Entscheidungen?“
- „Wie entscheidest du, wen du in einen Termin einlädst?“

4. Erwartungen & Annahmen – Welche inneren Bilder könnten ihn leiten?

Mögliche Annahmen:

- „Ich muss handlungsfähig bleiben.“
- „[Du] brauchst vielleicht gerade keine zusätzliche Info oder kannst dich später einlesen.“
- „Gemeinsame Meetings bringen wenig.“

Fragen zur Klärung:

- „Was denkst du, wie ich am besten eingebunden bin – im Vorfeld, bei Entscheidungen oder eher im Nachgang?“
- „Gibt es aus deiner Sicht Aspekte, bei denen du meinst, ich wäre aktuell weniger relevant?“

5. Verhalten & Reaktionen – Warum handelt er so?

Mögliche Erklärung:

- Schutzmechanismus (Vermeidung von Diskussion)
- Erprobung von Machtspielräumen
- Missverständnis über deine Rolle oder Verfügbarkeit

Fragen zur Klärung:

- „Wie schätzt du unsere Abstimmung aktuell ein – was läuft gut, wo siehst du noch Reibung?“
- „Gibt es Themen, bei denen du dir eine andere Form der Zusammenarbeit wünschst?“

6. Kommunikation & Lösungsweg – Wie ansprechen?

Gesprächsauftritt (deeskalierend & offen):

„Ich würde gern besser verstehen, wie du in letzter Zeit Entscheidungen zu Meetings und Beteiligung triffst – mir ist dabei etwas aufgefallen, das ich gern mit dir klären möchte.“

Ziel: Offenheit, keine Schuldzuweisung, Interesse zeigen

Gesprächsschluss:

„Mir ist wichtig, dass wir beide gut eingebunden sind – wie können wir das künftig so gestalten, dass es für uns beide passt?“

Prompt: Perspektivwechsel enttäuschter Rivale

„Ich möchte die Perspektive meines Konfliktpartners in einer aktuellen Konfliktsituation besser verstehen, um eine konstruktive Lösung zu finden. Der Konflikt betrifft meinen Kollegen, welcher schon länger in der Firma ist. Dieser hatte sich auch auf die Führungsrolle beworben, welche ich bekommen habe und ist jetzt enttäuscht und überkritisch mit mir.

Bitte analysiere seinen möglichen Eisberg anhand der folgenden Schritte:

- 1. Faktenebene: Was sind die objektiven Ereignisse oder Handlungen, die zu diesem Konflikt geführt haben? Wie könnte mein Konfliktpartner die Situation aus seiner Sicht beschreiben?*
- 2. Emotionale Ebene: Welche Emotionen könnte mein Gegenüber empfinden? Gibt es Anzeichen für Frustration, Angst, Enttäuschung oder Unsicherheit?*
- 3. Werte und Bedürfnisse: Welche grundlegenden Werte oder Überzeugungen könnten für ihn/sie eine Rolle spielen? Was ist ihm/ihr möglicherweise wichtiger als der eigentliche Sachkonflikt?*
- 4. Erwartungen und Annahmen: Welche unausgesprochenen Erwartungen könnte mein Konfliktpartner haben? Geht er/sie möglicherweise davon aus, dass ich bestimmte Dinge anders sehen oder verstehen sollte?*
- 5. Verhalten und Reaktionen: Warum könnte mein Konfliktpartner so reagieren, wie er/sie es tut? Welche Muster oder wiederkehrenden Verhaltensweisen sind erkennbar?*
- 6. Kommunikation und Lösungswege: Wie könnte ich mein Gegenüber so ansprechen, dass er/sie sich verstanden fühlt? Welche Fragen oder Formulierungen könnten helfen, eine konstruktive Diskussion zu ermöglichen? Bitte strukturiere die Analyse klar und gib mir gezielte Fragen an die Hand, die mir helfen, die Perspektive meines Konfliktpartners besser zu verstehen und eine Lösung zu finden, die für beide Seiten tragfähig ist.“*

Ergebnis GTP-4o:

1. Faktenebene – Was ist passiert?

Analyse:

Dein Kollege ist seit längerer Zeit im Unternehmen und hatte sich selbst auf die Führungsrolle beworben, die du nun bekommen hast. Für ihn ist objektiv sichtbar:

- Seine Bewerbung war nicht erfolgreich.
- Du hast die Position erhalten.
- Er beobachtet jetzt dein Verhalten in der neuen Rolle möglicherweise sehr genau und äußert sich kritisch.

Mögliche Sichtweise des Kollegen:

„Ich habe lange auf diese Chance hingearbeitet und sie verdient. Jetzt wurde jemand

anderes bevorzugt – vielleicht ohne meine Erfahrung – und ich muss zusehen, wie diese Person das Team führt.“

Fragen zur Klärung:

- „Wie hast du die Entscheidung zur neuen Führungsrolle erlebt?“
- „Was hättest du dir im Bewerbungsprozess oder danach gewünscht?“

2. Emotionale Ebene – Was fühlt er wahrscheinlich?

Analyse:

Mögliche Emotionen deines Kollegen könnten sein:

- Enttäuschung über die nicht erhaltene Position
- Kränkung oder Verlust von Anerkennung
- Unsicherheit über seine zukünftige Rolle
- Frustration oder sogar leiser Groll

Fragen zur Klärung:

- „Was hat dich an der Situation am meisten getroffen?“
- „Was hat sich für dich verändert, seit ich die Rolle übernommen habe?“

3. Werte & Bedürfnisse – Was ist ihm wirklich wichtig?

Analyse:

- Anerkennung für seine langjährige Erfahrung
- Wertschätzung seiner bisherigen Beiträge
- Einfluss, Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Fairness im Auswahlprozess

Fragen zur Klärung:

- „Was ist dir in deiner Arbeit und Entwicklung besonders wichtig?“
- „Wo siehst du aktuell deinen Beitrag im Team – und was brauchst du, um dich gut eingebunden zu fühlen?“

4. Erwartungen & Annahmen – Was denkt er, was du tun solltest?

Analyse:

- Er erwartet möglicherweise mehr Einbindung, Mitgestaltung oder Respekt.
- Eventuell denkt er, dass du seine Erfahrung zu wenig berücksichtigst.
- Vielleicht glaubt er, du müsstest dich erst „bewähren“, bevor du führst.

Fragen zur Klärung:

- „Welche Erwartungen hast du an meine Rolle als Führungskraft?“
- „Gibt es etwas, das du dir von mir im Umgang oder in Entscheidungen wünschen würdest?“

5. Verhalten & Reaktionen – Warum handelt er so?

Analyse:

- Überkritik kann ein indirekter Ausdruck von Enttäuschung oder Machtverlust sein.

- Eventuell handelt es sich um ein Schutzverhalten, um seine Position im Team zu sichern.
- Möglicherweise erlebt er Loyalitätskonflikte zwischen der Vergangenheit und der neuen Teamleitung.

Fragen zur Klärung:

- „Mir fällt auf, dass du dich zu bestimmten Themen sehr kritisch äusserst – magst du mir sagen, was dich dabei besonders beschäftigt?“
- „Gibt es etwas, das ich über deine Perspektive oder dein Verhalten besser verstehen sollte?“

6. Kommunikation & Lösungswege – Wie kannst du ihn erreichen?

Ansätze:

- Schaffe Raum für ein ehrliches, wertschätzendes Gespräch.
- Benenne die Situation behutsam, ohne Vorwurf.
- Zeige Interesse an seiner Sicht und Anerkennung für seine Erfahrung.

Formulierungsbeispiele:

- „Ich habe den Eindruck, dass dich die Entscheidung zur Führungsrolle noch beschäftigt – ist das so?“
- „Deine Erfahrung ist für unser Team sehr wertvoll – ich möchte besser verstehen, wie du dich aktuell fühlst und was du brauchst, damit wir gut zusammenarbeiten können.“
- „Ich bin offen für deine Perspektive. Was können wir beide tun, damit das Zusammenspiel gelingt?“