

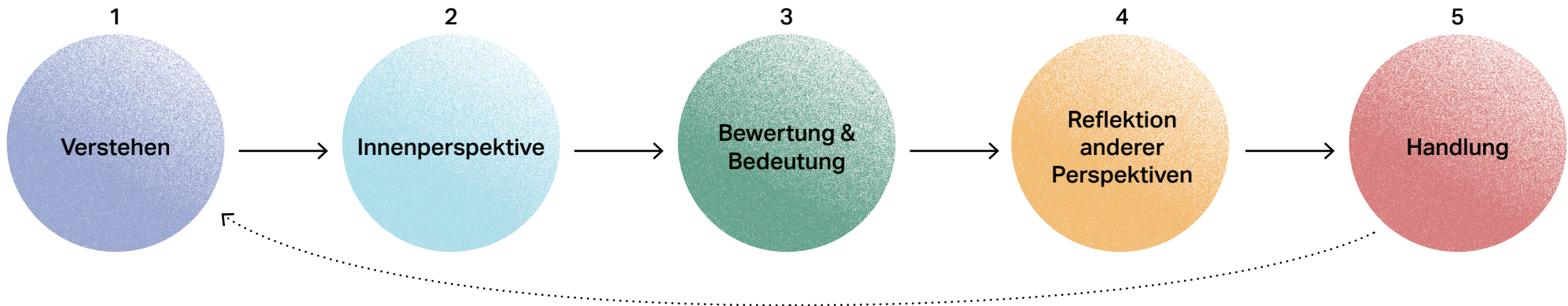
DIE FÜNF PHASEN DES DIVERS-KOMPASSES

Ein Reflexionsinstrument zum produktiven Umgang mit Diversität für Führungspersonen

Prompting Vorlage

Füge die folgenden
Texte in ChatGPT
ein und beginne mit
der Reflexion.

→ Kannst du mich durch diese Fragen leiten und mit mir gemeinsam reflektieren? Ich möchte auch gerne, dass du meine Sichtweisen kritisch hinterfragst und andere Perspektiven aufzeigst, so dass ich lernen kann. Du agierst als Coach und stellst mir auch Rückfragen.



Was ist passiert?

Die erste Phase dient der neutralen Beschreibung einer Situation. Es geht darum, den konkreten Kontext, beteiligte Personen und die äusseren Bedingungen zu erfassen, ohne sofort zu bewerten.

- «Welche Situation möchte ich reflektieren?»
- «Welche Fakten und Beobachtungen liegen vor?» (Denke an den Ort, Beteiligte, was konkret gesagt oder getan wurde).

Wie habe ich mich gefühlt?

Hier stehen persönliche Reaktionen im Mittelpunkt: Gedanken, Emotionen und körperliche Reaktionen. Diese Selbstwahrnehmung schafft Zugang zur persönlichen Wahrnehmung.

- «Welche Gefühle hat die Situation bei mir ausgelöst und warum?» (Z. B. Verunsicherung, Frustration, Wut, Sorge, Unsicherheit, Stolz, Spannung ...)
- «Welche persönlichen Werte oder Erwartungen hatte ich dabei?» (Z. B. Offenheit, Respekt, Teamarbeit, Flexibilität, Erfahrung wertschätzen ...)

Was war gut und schwierig?

Diese Phase widmet sich der kritischen Bewertung der Situation. Positive wie auch herausfordernde Aspekte werden beleuchtet. Zusätzlich wird versucht, die Situation neu zu deuten.

- «Was lief gut?»
- «Was war herausfordernd?»
- «Welche anderen Interpretationen sind möglich?»

Was sehen andere?

Hier findet der gezielte Perspektivwechsel statt. Durch das Einfühlen in andere Sichtweisen entsteht ein umfassendes Bild der Situation. Dies erweitert das Verständnis und hilft, versteckte Motive oder Dynamiken zu erkennen.

- «Wie könnte die Situation aus Sicht anderen Beteiligten erlebt worden sein?»
- «Welche kulturellen, sozialen oder persönlichen Faktoren könnten eine Rolle gespielt haben?» (Denke an Altersunterschiede, Erfahrungshintergründe, Kulturen etc.)

Was lerne ich daraus?

Was mache ich in Zukunft anders? Die letzte Phase leitet aus den Erkenntnissen konkrete Konsequenzen für zukünftiges Verhalten ab. Es geht um Lösungsorientierung, persönliche Weiterentwicklung und einen konstruktiven Umgang mit Diversität.

- «Was nehme ich mir für ähnliche Situationen in Zukunft vor?» (Z. B. wie du dich einbringen oder moderierend wirken möchtest).
- «Wie kann ich meine Haltung, Kommunikation oder Führung anpassen und verbessern?»