

# Neutrale Position einnehmen

Zum Anregen von Perspektivwechsel und Dialogen

## Anlass und Ziel



Immer dann, wenn du dich in Konflikte verwickelt fühlst oder beobachtest, dass über statt mit Menschen gesprochen wird, ist es wichtig, neutral zu bleiben. So regst du Perspektivwechsel an und hilfst Brücken zu bauen, statt Gräben zu vertiefen.

## Zentrale Haltungen

- **Respekt:** Begegne allen Beteiligten mit Wertschätzung, unabhängig von ihren Positionen oder Äußerungen.
- **Selbstreflexion:** Prüfe eigene Reaktionen und Emotionen, um nicht unbewusst Partei zu ergreifen
- **Neugier:** Bleibe neugierig auf die Sichtweisen und Erfahrungen der anderen, ohne voreilige Schlüsse zu ziehen.
- **Lösungsorientierung:** Richte den Fokus auf mögliche gemeinsame Lösungen statt auf Schuldzuweisungen.

## Ablauf im Überblick

1 Aktives Zuhören ohne Partei zu ergreifen

2 Offene, klärende Fragen stellen

3 Neutrale Perspektive anbieten

4 Konstruktiv Grenzen setzen

5 Lösungsorientiertes Denken fördern

## Ablauf im Detail

### 1 Aktives Zuhören ohne Partei zu ergreifen

- **Ziel:** Empathie zeigen und der Person das Gefühl geben, gehört zu werden, ohne Partei zu ergreifen oder Negativität zu verstärken.
- **Beispiel:** „*Ich höre, dass dich die Situation wirklich belastet. Das klingt, als wäre da einiges ungeklärt.*“

### 2 Offene, klärende Fragen stellen

- **Ziel:** Ermutige die Person, das Problem zu klären und eigene Lösungen zu finden, statt sich in das Drama einzumischen. Offene Fragen fördern eine objektivere Betrachtung und können direkte Kommunikation anregen.
- **Beispiel:** „*Was genau stört dich an dieser Situation? Hast du schon direkt mit der Person gesprochen?*“

### 3 Neutrale Perspektive anbieten

- **Ziel:** Ein Perspektivwechsel hilft, die eigene Sichtweise zu erweitern und die guten Absichten und Hintergründe Anderer zu reflektieren, was negative Meinungen lockern kann.
- **Beispiel:** „*Was könnte die andere Person dazu veranlasst haben? Wie könnte sie es sehen?*“

### 4 Konstruktiv Grenzen setzen

- **Ziel:** Respektvoll ablehnen, an negativen Gesprächen über Dritte teilzunehmen, um Konflikte nicht zu verschärfen.
- **Beispiel:** „*Ich möchte ungern über Abwesende sprechen. Vielleicht wäre es hilfreich, das direkt anzusprechen?*“

### 5 Lösungsorientiertes Denken fördern

- **Ziel:** Fokussiere auf Lösungen statt Probleme, um positive Handlungsoptionen zu fördern und Konflikte zu entschärfen.
- **Beispiel:** „*Was wäre eine gemeinsame Lösung? Was kannst du tun, dazu beitragen?*“

99

**Erfolgreiche Zusammenarbeit,**  
Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit  
hängt enorm von einer konstruktiven  
**Dialogfähigkeit und -kultur ab.**

Wir helfen euch dabei, (wieder) mehr  
**Verständnis und Verständigung**  
herzustellen sowie **Perspektiven zu**  
**wechseln**, um gemeinsam **echte**  
**Wirkung zu erzielen.**



## nah.klar. *impact*



+49 89 377 9972 00



<https://qoodos.de/>



[kontakt@qoodos.de](mailto:kontakt@qoodos.de)



[/qoodos-beratung](https://www.linkedin.com/company/qoodos-beratung)

**Heerwagen, Rickert, Völler-Leipoldt und Partner PartG –**  
**Psychologen | Betriebswirtin | Pädagoge | Personalentwicklerin**

Partner:innen:

Silke Heerwagen, Monique Hernández Vera, Jaakko Johannsen, Thilo Leipoldt,  
Sven Lübbers, Alexander Rickert, Nadine Schneider und Veronika Völler-Leipoldt

Geschäftsanschrift:  
Seeholzenstraße 2  
82166 Gräfelfing