













Brückenfragen zu alten Überzeugungen

 GLAUBENSSATZ	 MÖGLICHE INNERE SPUR	 BRÜCKENFRAGE
1  „Das bringt doch eh nichts.“	<ul style="list-style-type: none"> • Enttäuschung • Schutz vor zusätzlichem Aufwand • Wunsch nach sichtbarem Nutzen • Ohnmacht • Sorge, dass Bewährtes abgewertet wird • Überforderung 	<ul style="list-style-type: none"> → „Was müsste diesmal anders laufen, damit ein Versuch fair wäre?“ → „Was müsste vorher klar sein, damit der Aufwand für mich sinnvoll erscheint?“ → „Woran würden wir nach zwei Wochen erkennen, dass es geholfen hat?“ → „Wo habe ich innerhalb der Vorgaben einen echten Einfluss?“ → „Was soll aus dem bisherigen Vorgehen bewusst erhalten bleiben?“ → „Was wäre ein kleiner Test, der eher entlastet als zusätzlich belastet?“
2  „Mich da einzuarbeiten kostet zu viel Zeit, die ich nicht habe.“	<ul style="list-style-type: none"> • Akuter Zeitdruck • Bedürfnis nach klaren Prioritäten • Sorge, den Anschluss zu verlieren • Wunsch nach ruhigem Lernrahmen • Frust über zusätzliche Aufgaben ohne Entlastung • Unklarheit über Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> → „Welcher Einstieg wäre so klein, dass er in meinen Arbeitsalltag passt?“ → „Was hat Vorrang, und was darf kurz warten, wenn wir dieses Tool wirklich ausprobieren wollen?“ → „Welche kurze Einführung würde mir helfen, wieder auf Stand zu kommen?“ → „Wann und in welchem Rahmen kann ich lernen, ohne nebenbei alles andere halten zu müssen?“ → „Welche Entlastung gehört dazu, damit Einarbeitung realistisch wird?“ → „Wer ist wofür zuständig, und was wird von mir konkret erwartet?“
3  „KI nimmt uns das Denken ab.“	<ul style="list-style-type: none"> • Sorge um eigene Urteilsfähigkeit • Bedürfnis nach Verantwortung, Qualität und Menschlichkeit • Misstrauen gegenüber schwer prüfbareren Ergebnissen • Angst, dass geistige Fähigkeiten verkümmern • Wunsch nach klaren Regeln • Kontrollverlust gegenüber Technik 	<ul style="list-style-type: none"> → „An welcher Stelle bleibt meine Prüfung bewusst Teil des Prozesses?“ → „Welche Entscheidungen bleiben eindeutig bei uns Menschen?“ → „Wie machen wir Quellen, Annahmen und Prüfschritte sichtbar?“ → „Wie kann ich KI so nutzen, dass mein eigenes Denken geschärft wird?“ → „Wofür nutzen wir KI, wofür nutzen wir sie bewusst begrenzt, und wer entscheidet das?“ → „Welche Grenzen, Prüfpunkte und Stopps geben uns Kontrolle zurück?“
4  „Das haben wir schon immer so gemacht, da brauchen wir keine neuen Tools für.“	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit durch vertraute Routinen • Identifikation mit bisheriger Arbeitsweise • Veränderungsmüdigkeit • Sorge, dass bisherige Leistung entwertet wird • Bedürfnis nach nachvollziehbarem Nutzen • Loyalität gegenüber Menschen, die bestehende Abläufe aufgebaut haben 	<ul style="list-style-type: none"> → „Was aus dem bewährten Ablauf soll unbedingt erhalten bleiben?“ → „Welche Erfahrung steckt in unserem bisherigen Weg, und wie können wir sie weiter nutzen?“ → „Welcher eine Punkt wäre wichtig genug, um trotzdem einen kleinen Test zu wagen?“ → „Wie würdigen wir, was bisher funktioniert hat, bevor wir etwas weiterentwickeln?“ → „Welcher konkrete Reibungspunkt könnte durch ein neues Tool leichter werden?“ → „Wer sollte gehört werden, bevor wir an diesem Ablauf etwas verändern?“
5  „Wenn einige mitziehen und andere nicht, dann spaltet das das Team.“	<ul style="list-style-type: none"> • Sorge um Zusammenhalt • Bedürfnis nach Fairness im Tempo • Angst vor Konflikten • Erfahrung mit gescheiterten Parallelprozessen • Wunsch nach gemeinsamer Sprache und klaren Regeln • Sorge vor neuen Machtverschiebungen 	<ul style="list-style-type: none"> → „Welche gemeinsame Klammer brauchen wir, damit unterschiedliche Tempi zusammenpassen?“ → „Welcher Mindeststandard gilt für alle, und wo darf es unterschiedliche Lernwege geben?“ → „Welche Gesprächsregel hilft uns, Unterschiede offen anzusprechen?“ → „Was lernen wir aus früheren Versuchen, damit wir diesmal verbindlicher vorgehen?“ → „Welche Begriffe, Regeln und Erwartungen müssen alle kennen?“ → „Wie sorgen wir dafür, dass Wissen, Einfluss und Beteiligung fair verteilt bleiben?“
6  „Am Ende bleibt es doch wieder an mir hängen.“	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungslast • Schlechte Erfahrungen mit Aufgabenverteilung • Bedürfnis nach klaren Zuständigkeiten • Frust, weil Initiativen auf einzelne Personen geschoben werden • Angst vor Zusatzarbeit ohne Ressourcen • Wunsch nach Rückendeckung durch Führung und Team 	<ul style="list-style-type: none"> → „Welche Grenze oder Unterstützung brauche ich, bevor ich Verantwortung übernehme?“ → „Wer übernimmt welchen Teil verbindlich, und woran merken wir, dass es wirklich verteilt ist?“ → „Was ist mein Auftrag, und was gehört ausdrücklich nicht zu meinem Auftrag?“ → „Wie verteilen wir Verantwortung so, dass sie nicht an einer Person hängenbleibt?“ → „Welche Zeit, Entlastung oder Entscheidungsspielräume werden dafür freigemacht?“ → „Von wem brauche ich welche Rückendeckung, wenn es schwierig wird?“
7  „Ich muss erst alles verstanden haben, bevor ich anfangen zu nutzen.“	<ul style="list-style-type: none"> • Starkes Sicherheitsbedürfnis • Perfektionsanspruch • Angst vor einem Fehlstart • Bedürfnis nach Grundlagen und Vorgehensplan • Wunsch nach Kontrolle in unsicherem Gelände • Lernstil: erst Überblick, dann praktisches Tun 	<ul style="list-style-type: none"> → „Was muss ich wirklich wissen, um sicher starten zu können?“ → „Welcher erste Versuch darf unfertig sein und trotzdem wertvoll sein?“ → „Wie gestalten wir den Start so, dass Korrekturen von Anfang an dazugehören?“ → „Welche Grundlagen und welcher Ablauf reichen für den ersten Schritt?“ → „Welche Leitplanken geben Orientierung, ohne das Ausprobieren zu blockieren?“ → „Wie verbinden wir einen kurzen Überblick mit einem konkreten ersten Ausprobieren?“

