

## FÜHRUNG SHEBEL

### Die stillen Traeger sehen

Beobachten. Erkennen. Anerkennen.

[www.peloton-prinzip.de](http://www.peloton-prinzip.de)

Name

Datum / Woche

Team / Bereich

Diese Woche eine andere Frage stellen. Nicht: *Wer hat die meisten Ergebnisse geliefert?*  
Sondern: **Wer haelt das Team zusammen, ohne dass es jemand explizit bemerkt?**

01

### Wer sorgt dafuer, dass Dinge ruhig laufen?

*Wer gleicht aus? Wer puffert ab? Wer haelt den Laden zusammen – ohne dass es jemand explizit bemerkt?*

STILLE  
STABILITAET

Wer ist diese Person?

Was genau tut sie – konkret beobachtet?

## 02 Wer verhindert Probleme, bevor sie sichtbar werden?

*Das Ergebnis ist das Nicht-Passieren. Denke zurueck: Wo haette etwas eskalieren koennen – und hat es nicht? Wer war da?*

### STILLE PRAEVENTION

Wer ist diese Person?

Welche Situation – und was hat sie konkret getan oder verhindert?

## 03 Wer haelt das System zusammen, ohne im Mittelpunkt zu stehen?

*Wer pflegt das soziale Gefuege? Wer staerkt informelle Bindungen? Wer sorgt dafuer, dass das Team mehr ist als eine Arbeitsgruppe?*

|                             |                                                             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>STILLER ZUSAMMENHALT</b> | Wer ist diese Person?                                       |
|                             | Woran erkennst du ihren Beitrag zum Zusammenhalt – konkret? |
|                             |                                                             |

## Das direkte Gespraech – konkret geplant

*Nicht in einer Runde. Nicht im Meeting. Sondern: direkt. Persoenlich. Bewusst.*

|   | Person | Was genau tue ich konkret? | Der eine Satz, den ich sage |
|---|--------|----------------------------|-----------------------------|
| 1 |        |                            |                             |
| 2 |        |                            |                             |
| 3 |        |                            |                             |

## Echte Anerkennung – was sie ist und was nicht

### Was wirkt – und was nicht

*Nicht: "Ihr macht das alle super."*

*Sondern: "Mir ist aufgefallen, dass du ..."*

*Nicht: "Danke für alles."*

*Sondern: "Konkret hat mir geholfen, dass ..."*

*Nicht im Meeting – sondern direkt.*

*Nicht als Floskel – sondern als echter Satz.*

### Was echte Anerkennung bewirkt

*Sie macht Leistung haltbar.*

*Sie signalisiert: Du wirst gesehen.*

*Was du tust, hat Wirkung.*

*Es ist nicht selbstverstaendlich.*

*Sie staerkt, was du nicht anweist.*

*Sie entsteht durch Aufmerksamkeit – nicht durch Routine.*

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

Was hindert mich bisher daran, diese Leistungen öfter explizit anzusprechen?

---

---

## Mein Commitment diese Woche

Das eine Gespräch, das ich führe:

Bis wann – und in welchem Rahmen?

## Was ich mir danach fragen werde:

*Wurde diese Person wirklich gesehen – oder war es eine Floskel?*

---

Datum und Unterschrift

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!