

FÜHRUNG SHEBEL DER WOCHE

Systemisch führen

Nicht das Verhalten ändern – die Bedingungen, die es erzeugen.

www.peloton-prinzip.de

Name

Datum

Team / Bereich

Es gibt eine Situation, über die du dich vielleicht schon länger ärgerst.

Vielleicht liegt das eigentliche Problem gar nicht dort, wo du bisher gesucht hast.

Die Situation, die ich mir vornehme:

01 Welches Verhalten beobachte ich eigentlich ganz konkret?

Je konkreter, desto besser. Nicht: 'Mein Team arbeitet nicht eigenverantwortlich.' Sondern: Wann genau? Bei welchen Entscheidungen?

Vage Beschreibung

Wie ich die Situation bisher sehe – gefühlt, generalisiert.

Konkrete Beobachtung

Was passiert genau? Wann? Bei welchen Entscheidungen, Aufgaben, Momenten?

Was passiert konkret – und wie oft? Gibt es ein Muster?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

02

Welche Rahmenbedingungen machen dieses Verhalten nachvollziehbar?

Diese Frage richtet den Blick nicht auf die Menschen – sondern auf das System. Was macht das Verhalten rational?

	Systemischer Faktor	Zeigt sich bei uns konkret so ...
☐	Unklare Rollen <i>Wer ist wofür verantwortlich – und weiß das jeder?</i>	
☐	Fehlende Informationen <i>Fehlen Daten, Kontext oder Hintergrund für gute Entscheidungen?</i>	
☐	Fehler werden bestraft <i>Trauen sich Menschen, Risiken einzugehen – oder sichern sie sich ab?</i>	
☐	Widersprüchliche Ziele <i>Senden verschiedene Anforderungen gegensätzliche Signale?</i>	
☐	Fehlender Entscheidungsraum <i>Dürfen Menschen dort entscheiden, wo das Wissen vorhanden ist?</i>	
☐	Unklare Erwartungen <i>Weiß das Team, was wirklich zählt – nicht nur formal, sondern tatsächlich?</i>	

Welcher systemische Faktor wirkt hier am stärksten – und warum?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

03 Welche eine Rahmenbedingung könnte ich verändern?

Nicht direkt ins Verhalten eingreifen. Was muss sich ändern, damit anderes Verhalten ganz selbstverständlich entsteht?

Die eine Rahmenbedingung

Was genau verändere ich – konkret, nicht abstrakt?

Welches Verhalten entsteht dadurch?

Was wird das Team anders tun – ganz selbstverständlich?

Woran erkenne ich, dass es wirkt?

Welches Zeichen zeigt mir: Die Rahmenbedingung greift?

Die entscheidende Unterscheidung

Hier beginnt systemische Führung – nicht mit einer neuen Methode, sondern mit einer anderen Frage.

ALTE FRAGE

Wie bringe ich Menschen dazu, sich anders zu verhalten?

Fokus auf die Person. Führt zu Kontrolle, Druck, wiederholten Gesprächen – mit begrenzter Wirkung.

SYSTEMISCHE FRAGE

Was muss ich verändern, damit anderes Verhalten ganz selbstverständlich entsteht?

Fokus auf das System. Führt zu nachhaltiger Veränderung – weil die Bedingungen sich ändern, nicht nur der Druck.

Wie habe ich bisher auf diese Situation reagiert – und was würde sich verändern, wenn ich systemisch vorgehe?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

Meine systemische Führungsentscheidung

Nicht in das Verhalten eingreifen – eine Rahmenbedingung verändern.

Das verändere ich konkret:

Bis wann – und mit wem?

Woran erkenne ich in vier Wochen, dass es gewirkt hat?

Systemische Führung beginnt nicht mit einer neuen Methode.

Sondern mit einer anderen Frage.

Datum und Unterschrift