Die **Beobachtungs-Ampel.**

Zwei Wochen mitführen, am Ende jeder Woche ausfüllen. Nicht bewerten – sortieren. Rot heißt gemerkt, nicht sofort angefasst. Was hier steht, wird später dein Veränderungsplan.

Bereich / Team: ..... **Zeitraum:** .....

Grün – das behalte ich

Was läuft gut und soll auf keinen Fall angefasst werden? Und: Habe ich schon laut gesagt, dass es gut läuft?

Gelb – das schaue ich mir genauer an

Wo ist etwas, das ich noch nicht verstehe? Noch keine Entscheidung – nur die Notiz, dass hier etwas ist. Wen frage ich dazu?

Rot – das muss sich ändern

Was geht so nicht weiter? Aufschreiben, Datum dazu – und dann liegen lassen. Chestertons Zaun: Erst herausfinden, warum es so ist.

DIE EINE REGEL

Nichts von der roten Liste wird in den ersten zwei Wochen verändert. **Erst verstehen. Dann verändern.** Wer früh verändert, verändert Symptome – und verbrennt Wissen und Vertrauen gleichzeitig.

Rudi Besiak
Leadership-Coach & Trainer