Der rADAR Canvas

Selbstführung auf der Leinwand

Hintergrund

Es ist paradox: Führungskräfte sind Expertinnen und Experten darin, andere Menschen zu führen. Souverän unterstützen sie sie dabei, Ziele zu definieren, Aufgaben zu priorisieren, sich selbst und ihre Arbeit besser zu organisieren, ihre Talente zu entfalten und mit ihren Schwächen umzugehen. Nur einen Menschen aus ihrem Team vernachlässigen sie in puncto Führung oft völlig: sich selbst.

Diese Form der systematischen Selbstvernachlässigung ist Symptom einer Arbeitswelt, die insbesondere von Führungskräften immer mehr abverlangt: Agil und stabil, visionär und operativ, empathisch und durchsetzungsstark sollen sie sein. Erwartungen von oben, unten und der Seite zerren an ihnen. Die Kalenderwoche? Durchgetaktet. Die To-do-Liste? Endlos. Fürs „Selbst“ – für die Selbstführung – bleibt da schlicht und einfach keine Zeit.

Zwar gibt es genug (gute) Coachs, die dabei unterstützen können, die oder der passende will aber erst einmal gefunden werden, und dann geht es mit dem zeitlichen Invest erst richtig los. Coaching ist kein Sprint, sondern ein langer Lauf. Zwar gibt es auch Coaching-Kurzformate, bei so komplexen Themen wie Selbstführung greifen diese aber eher zu kurz. Ähnlich verhält es sich mit den vielen Selbstreflexionsmethoden, die kursieren. Entweder sind sie so gestrickt, dass sie recht schnell wirken, aber eher oberflächliche Impulse liefern. Oder sie zielen auf tiefere Wirkung ab, erfordern dann aber viel Lese-, Schreib-, Denk- und Reflexionsarbeit. Sie konsequent „durchzuziehen“, wenn man „nebenbei“ noch eine Führungsrolle auszufüllen hat, erscheint oft illusorisch.

Nutzen

Auf diese methodische Leerstelle zielt unser rADAR Canvas. Er liefert einen einfachen und schnellen Zugang zu uns selbst, der gleichzeitig richtig tief geht, sozusagen bis runter zur Wurzel. Damit kann er zu Karte und Kompass, wie wir es ausdrücken, „radikaler Selbstführung“ werden – im Sinne einer Selbstführung von der „Wurzel“ (lat.: radix). Er zeigt uns schwarz auf weiß, wo wir stehen, wohin wir wollen und wie wir da hinkommen. Wie eine Landkarte, nur für unser Leben

Führungskräfte sind Führungsprofis – nur eine Person führen sie häufig nicht: sich selbst. Im hektischen Führungsalltag fällt die Formulierung persönlicher (Entwicklungs-)Ziele oft unter den Tisch. Die Folge ist Orientierungslosigkeit und ein Gefühl der Getriebenheit. Thorsten Reitz und André Häusling haben ein visuelles Selbstführungstool für jene entwickelt, die meinen, keine Zeit für Selbstführung zu haben: den rADAR Canvas. Mit begrenztem Aufwand und etwas Disziplin kann er Führungskräften zu Karte und Kompass werden.

(zum Ansatz der radikalen Selbstführung siehe Kasten „Mehr zum Thema“).

Zudem kann die Anwendung des Canvas die Selbstwahrnehmung auf eine neue Stufe heben: Was triggert mich? Was gibt mir Kraft? Wo sabotiere ich mich selbst? All das wird dann nicht nur auf dem Canvas sichtbar, sondern für uns auch im Alltag viel leichter greifbar. Der größte Nutzen, den der Canvas bietet, ist aber wohl die erlebte Selbstwirksamkeit. Pathetisch zugespitzt formuliert: endlich wieder Gestaltender (des eigenen Lebens) statt Getriebener sein.

Auch wenn wir den Canvas speziell für Führungskräfte entwickelt haben, kann er natürlich auch von Menschen genutzt werden, die keine Führungsrolle innehaben. Insbesondere für alle jene, die das Gefühl haben, sich ferngesteuert durchs Leben zu bewegen, im berühmten Hamsterrad festzustecken oder wie durch Nebel zu waten, kann er zu einem wichtigen Begleiter werden.

Kurzbeschreibung

Der rADAR Canvas ist eine große Leinwand, drei Bereiche nebeneinander. Er startet mit der *Standortbestimmung*: Lebensbereiche, Werte, Glaubenssätze, Dinge, die uns Energie geben und rauben. In der Mitte unsere *Zukunftsbilder*: von kurzfristigen Wünschen bis zur großen Vision. Rechts unsere *Ziele*: strategische Ziele (mittelfristig) und operative Ziele (kurzfristig). Das duale Zielsystem löst ein ewiges Problem: Die strategischen Ziele liefern uns unseren Nordstern, die operativen sorgen dafür, dass wir auch loslaufen. Dazu Prinzipien und Rituale, die uns helfen, uns zu organisieren.

Klingt simpel? Ist es auch. Die Stärke der Methode „Canvas“ liegt nicht in der Komplexität, sondern in der Klarheit. Canvases zwingen dazu, auf das Wesentliche zu verdichten – und erlauben so eine ganzheitliche Sicht auf komplexe Themen. Auch auf solch hochkomplexe wie das der Selbstführung. Durch die Visualisierung wird das Thema (für unser Gehirn) fassbar und leichter bearbeitbar.

Vorbereitung

Der Canvas ist so angelegt, dass wir (fast) aus dem Stand damit loslegen können. Es braucht keine Vorab-Denkarbeit, kein Einlesen in ein methodisches Regelwerk. Und es braucht auch keine Begleitung. Keine Zuschauer, keine Kommentare, keine gut gemeinten Ratschläge. Die Arbeit mit dem Canvas ist unsere Zeit – Zeit mit uns und Zeit für uns selbst. Was es allerdings unbedingt braucht, ist Ruhe. Also Handy aus und Tür

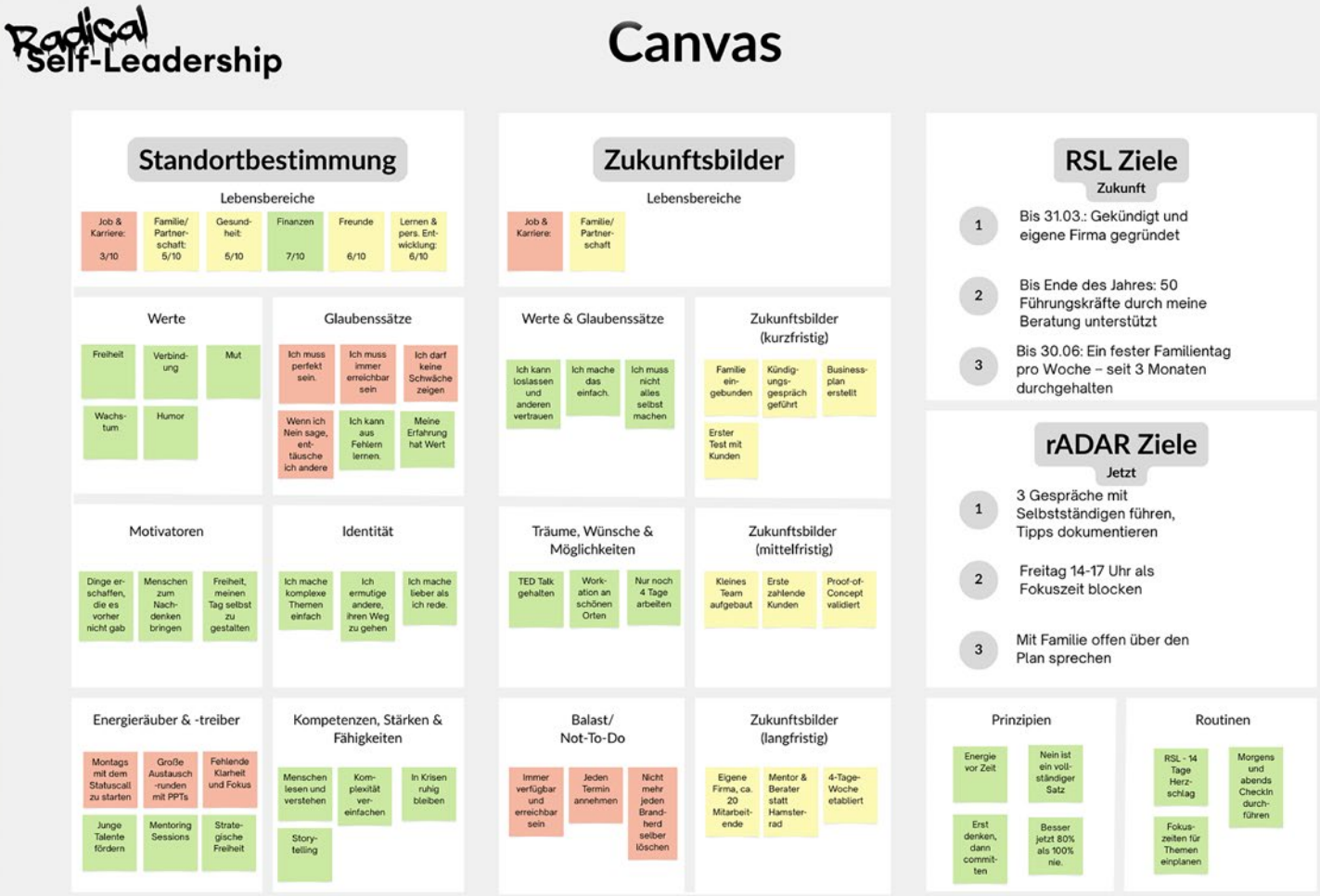
Souverän unterstützen Führungskräfte ihre Mitarbeitenden dabei, Ziele zu definieren, Aufgaben zu priorisieren, sich selbst und ihre Arbeit besser zu organisieren, ihre Talente zu entfalten und mit ihren Schwächen umzugehen. Nur einen Menschen aus ihrem Team vernachlässigen sie in puncto Führung oft völlig: sich selbst.

zu. Den Canvas nebenbei zu bearbeiten funktioniert nicht. Fokus ist unverzichtbar.

Was es noch braucht:

- Den Canvas ausgedruckt: A1 funktioniert gut mit kleineren Post-its. Eine digitale Version in Tools wie Miro funktioniert aber auch.
- Haftnotizen in fünf bis sechs verschiedenen Farben (mindestens zwei Blöcke pro Farbe).
- Stifte, die so dick sind, dass wir die Worte auch aus zwei Metern Entfernung lesen können.
- Bleistift und Radiergummi.
- Klebepunkte für Priorisierungen.
- Timer (fürs Timeboxing einzelner Schritte).
- Kaffee/Tee, Wasser, etwas zu knabbern – um das Gehirn mit Energie zu versorgen, denn die wird es brauchen.

Der rADAR Canvas



Grafik: André Häusling und Thorsten Reitz: Radical Self-Leadership, Campus 2025

Für die Bearbeitung sollten fünf bis sechs Stunden eingeplant werden, also ein halber Tag. Klingt vielleicht erst einmal viel, ist in Anbetracht der Tiefenwirkung unserer Meinung nach aber wenig. Zumal die (spätere) Weiterarbeit mit dem Canvas jeweils deutlich weniger Zeit in Anspruch nimmt. Denn, genau: Der Canvas ist kein Tool, das einmal ausgefüllt und abgehakt werden kann. Vielmehr ist er als stetiger Begleiter gedacht, der in Höhen und Tiefen schnelle Übersicht, Klarheit, Selbstverständnis (im doppelten Sinne des Wortes) und Orientierung bietet.

Ein realistischer Zeitplan, der bei der Bearbeitung Orientierung bieten kann:

- 30 Min.: Ankommen, Material sortieren, durchatmen
- 90 Min.: Standortbestimmung
- 30 Min.: Pause (wirklich machen!)
- 60 Min.: Zukunftsbilder
- 30 Min.: Pause
- 60 Min.: Ziele formulieren
- 30 Min.: Integration und Commitment

Durchführung

Der erste Schritt der (erfolgreichen) Arbeit mit dem Canvas besteht darin, einen regelmäßigen Termin mit uns selbst auszumachen. Und zwar alle 14 Tage, an denen wir uns eine halbe Stunde für einen Review des Entwicklungsweges nehmen, auf den uns der Canvas führt. Weil dieser Weg aus unserem tiefsten Inneren kommt, sprechen wir von diesen Intervallen als unserem 14-Tage-Herzschlag. Wie der Rhythmus genau getaktet ist, ist egal. Sonntag 18 Uhr, Freitagmorgen sechs Uhr – Hauptsache, der Termin ist heilig. Er sollte direkt in den Kalender eingetragen werden, kein „mal schauen".

Standortbestimmung

1. Los geht's mit der *Bestandsaufnahme* – und die kann wehtun. Denn dafür gilt es, die eigenen Lebensbereiche auf einer Skala von eins bis zehn zu bewerten. Wichtig ist, dass wir dabei ehrlich sind. Eine realistische Drei bei Gesundheit hilft mehr als eine geschönte Sieben.

Einer von uns beiden kam beim ersten Ausfüllen des Canvas auf folgende Werte: Job & Karriere 3/10, Familie & Partnerschaft 5/10, Gesundheit 5/10, Finanzen 7/10, Freunde 6/10, Lernen und persönliche Entwicklung 6/10. Autsch. Ein einziges Feld tiefrot – aber genau das richtige. Der Job war das Problem. Nicht die Work-Life-Balance, nicht die Gesundheit. Der Job selbst. Genau darum geht's.

Ist es nicht total schwer, diese „großen" Lebensbereiche zu bewerten? Nein. Der erste Wert, der uns in den Kopf schießt, ist in der Regel schon ziemlich treffend. Er kommt vor allem aus dem Unterbewusstsein, das mehr über uns weiß, als wir selbst. Damit bildet er einen guten Ausgangswert, den wir bewusst hinterfragen können, indem wir die einzelnen Lebensbereiche sowohl rational als auch emotional – also die damit verbundenen Emotionen – reflektieren. Vielleicht nur im Geist, vielleicht mithilfe von Notizen – auf jeden Fall aber nur eine begrenzte Zeit. Wenn wir konzentriert bei der Sache sind, werden wir uns wahrscheinlich recht schnell über den passenden Wert klar sein – vielleicht in 15 Minuten, vielleicht auch schon in fünf. Zur Erinnerung: Für die Standortbestimmung insgesamt – und es kommen noch ein paar Felder – sind nur round about 90 Minuten eingeplant, viel länger sollte es nicht dauern. Denn bei zu langem Herumkauen auf einzelnen Fragen besteht die Gefahr, ins Grübeln abzurutschen. Im Zweifelsfall einen Timer stellen – und spätestens dann die Werte auf Post-its schreiben und ins Feld pappen. Alternativ kann der Canvas auch mit Bleistift befüllt werden. Wichtig ist, dass Veränderungen möglich sind.

2. Die *Definition des eigenen Arbeitsthemas* ist der nächste Schritt. Das Thema kann sowohl einer der Lebensbereiche sein, eine spezielle Facette aus einem der Bereiche, etwa die eigene Führungsrolle, oder auch mehrere Bereiche betreffen, so wie das Thema Work-Life-Balance. Welches Thema brennt am stärks-

Bei zu langem Herumkauen auf einzelnen Fragen besteht die Gefahr, ins Grübeln abzurutschen. Im Zweifelsfall einen Timer stellen.



Mehr zum Thema

André Häusling, Thorsten Reitz: Radical Self-Leadership – In 4 Schritten zu mehr Klarheit und Selbstbestimmung im Führungsalltag.
Campus 2025, 30 Euro.
Die Autoren präsentieren einen ganzheitlichen Ansatz der Selbstführung, mit dem sie insbesondere Führungskräften helfen wollen, sowohl im Arbeitsalltag auch im Privatleben Klarheit und Selbstbestimmung zurückzugewinnen. Für die erfolgreiche Anwendung des Ansatzes haben sie eine Vielzahl von Tools zusammengetragen. Herzstück der Tool-Sammlung ist der von ihnen entwickelte rADAR Canvas, der als Vorlage zur Erstellung einer Art Landkarte für das eigene Leben gedacht ist. Auf der Seite zum Ansatz gibt es den Canvas sowie weitere (Tool-)Vorlagen zum kostenlosen Download (radicalselfleadership.de).

Bernhard von Mutius: Daseinsgestaltung lernen – Plädoyer für die Lebenskunst.
managerseminare.de/MS302AR07
Wer kennt es nicht? Das Gefühl, durch einen finsteren Tunnel zu laufen – und auf ein Licht an dessen Ende zu hoffen? Aber worauf es wirklich ankommt, ist nicht das Licht am Ende des Tunnels. Es ist das Licht, das wir im Tunnel selbst entzünden. Doch ist dies nicht leichter gesagt als getan? Der Strategieberater und Philosoph Bernhard von Mutius mit einer Ermutigung.

ten unter den Nägeln? Der Lebensbereich mit dem niedrigsten Wert? Ein spezielles Thema aus diesem? Oder auch ein ganz anderes „Lebensthema“? Wichtig ist, sich zu entscheiden. An allem gleichzeitig zu arbeiten, funktioniert nicht. Am besten wird das gewählte Thema dick oben auf den Canvas geschrieben.

3. Dann die *Kernwerte*. Was ist *uns* wichtig? Dabei wieder auf den Bauch hören? Was kommt uns sofort in den Sinn – und dann bewusst reflektieren, ob das wirklich einer unserer Kernwerte ist, oder vielleicht nur etwas, was andere von uns erwarten. Bei einem von uns beiden füllte sich das Feld mit folgenden Werten: Freiheit, Wachstum, Verbindung, Humor, Mut. „Erfolg“ war überraschenderweise nicht dabei, obwohl der „Canvas-Inhaber“ ihm viele Jahre hinterhergelaufen war.

4. Als Nächstes unsere *Glaubenssätze* – positive wie negative. Dazu einfach alles aufschreiben, was einem in den Kopf kommt – die Sätze der gemeinen Stimmen (z.B.: „Ich muss perfekt sein“) wie die der unterstützenden (z.B. „Ich kann aus Fehlern lernen“). Und dann prüfen, welche dieser Aussagen wirklich zu *unseren* Glaubenssätzen gehören. Einer von uns beiden kam auf 23 Stück, davon 18 negative. Reality Check.

5. Dann die *Motivatoren*: Was treibt uns wirklich an? Nicht was uns antreiben sollte, sondern was es tatsächlich tut. Geld? Anerkennung? Autonomie? Wirkung? Bei einem von uns standen da: „Dinge erschaffen, die es vorher nicht gab", „Menschen zum Nachdenken bringen", „Freiheit, meinen Tag selbst zu gestalten". Überraschend war, was nicht draufstand: Status. Gut zu wissen.

6. *Wer bin ich eigentlich?* Nicht die Visitenkarte, nicht die Rolle. Sondern: Wie würde ich mich beschreiben, wenn Job und Titel egal wären? Was würden meine Freunde und Kollegen über mich sagen? Bei einem von uns: „Ich bin jemand, der komplexe Dinge einfach macht. Der andere ermutigt, ihren eigenen Weg zu gehen. Der lieber macht als redet." Drei Sätze. Mehr braucht's nicht. Aber die müssen sitzen.

7. Es folgt die *Energiebilanz* – oft der Augenöffner schlechthin. Dazu listen wir alles, was uns Energie gibt und was sie raubt. Und zwar konkret: nicht „Meetings", sondern „Montags mit dem Statuscall zu starten". Nicht „Fehlende Struktur", sondern „Große Austauschrunden mit PPTs". Bei einem von uns kam raus: 80 Prozent der Zeit ging für Energieräuber drauf. Kein Wunder, dass derjenige abends „tot" war. Die größten Energiequellen? Sachen, die er „nebenbei" machte: junge Talente fördern, Mentoring Sessions, strategische Freiheit. Das musste sich ändern.

8. Zum Schluss der Standortbestimmung: unsere *Stärken*. Was kann ich richtig gut? Und damit ist nicht gemeint, was in der eigenen Stellenbeschreibung steht. Bei einem von uns: Menschen lesen, Komplexität vereinfachen, Geschichten erzählen, in Krisen ruhig bleiben – lauter Sachen, die in keiner Bewertung auftauchen.

Zukunftsbilder

Jetzt wird's spannend: Es geht um unsere Zukunftsbilder. Generell? Ja, auch? Aber primär um unser Thema: den Job, die Führungsrolle … oder was auch immer. In diesem Bereich lässt sich „unser“ Thema allerdings nicht scharf abgrenzen. Andere Themen werden hineinspielen. Der eigene Berufsweg lässt sich etwa kaum ohne die eigene Familie denken. Wichtig ist hier, dass wir gedanklich mit unserem Thema starten, den Denkrahmen aber bewusst offen lassen und relevante Aspekte aus anderen Themenbereichen nicht ausschließen.

Konkret stellen wir uns dazu vor, wir sind 80 Jahre alt und blicken zurück: Was will ich erreicht haben? Zum Beispiel im Beruf? Am besten ist es, einen Brief aus dieser Zukunft an uns heute zu schreiben. Klingt schräg? Hilft aber dabei, ins Zukunftsbild zu immersieren und aus diesem heraus zu denken. Bei einem von uns beiden fing der Brief so an: „Hey du, erinnerst du dich noch, wie du mit 50 dachtest, es wäre zu spät für Veränderung? Was für ein Quatsch …"

Dann wird näher herangezoomt: Wo möchte ich in sieben Jahren stehen? In unserem persönlichen Beispielfall stand im dazugehörigen Feld „Zukunftsbilder langfristig“: eigene Firma, 20 Mitarbeitende, 4-Tage-Woche, mehr Mentor und Berater statt Macher im Hamsterrad. Näher ran: Wo in einem Jahr? Team aufgebaut, erste Kunden, Proof of Concept („Zukunftsbilder mittelfristig“). Noch näher: In drei Monaten? Familie eingebunden, Kündigungsgespräch geführt, Businessplan fertig, erste Tests (Zukunftsbilder kurzfristig). Um die Zukunftsbilder (noch) griffiger zu kriegen, hilft es, sie zu visualisieren: skizzieren, malen, Collagen anfertigen … „Audiosieren“ geht auch, etwa indem wir eine Playlist erstellen, deren Titel die Bilder mit Text und Ton ausmalen.

Drei weitere Felder helfen dabei, die Zukunftsbilder zu schärfen:

Werte und Glaubenssätze: diesmal für die Zukunft. Welche Werte sollen in meinem Zielbild eine größere Rolle spielen? Welche Glaubenssätze will ich ablegen, welche neuen aufbauen? Bei einem von uns: „Der Glaubenssatz ‚Ich muss alles selbst machen' hat keinen Platz mehr in meinem Zukunftsbild. Stattdessen: ‚Ich kann loslassen und anderen vertrauen.'"

Träume, Wünsche und Möglichkeiten: Hier darf wild gesponnen werden. Was würde ich tun, wenn Geld keine Rolle spielte? Wenn ich wüsste, dass ich nicht scheitern kann. Das ist kein Feld für realistische Planung, sondern für unzensierte Fantasie. Bei einem von uns landeten da Sachen wie „TED Talk gehalten", „Workation an schönen Orten", „Nur noch vier Tage arbeiten". Eins davon könnte schon bald RSL-Ziel (dazu kommen wir gleich) werden.

Ballast/Not-To-dos: Das unterschätzte Feld. Was muss weg, damit Platz für Neues entsteht? Welche Verpflichtungen, Gewohnheiten, Beziehungen halten mich fest? Einer von uns schrieb: „Immer verfügbar und erreichbar sein. Jeden Termin annehmen. Nicht mehr jeden Brandherd selber löschen wollen." Manchmal ist Weglassen wichtiger als Hinzufügen.

RSL-Ziele

Zeit für RSL-Ziele – die strategischen Wegmarken. Aus den Zukunftsbildern werden drei bis fünf Ziele destilliert – und dann gecheckt, ob sie was taugen:

- **R wie richtungsweisend:** Warum will ich das? Bei dem einen von uns: „Ich will Menschen zu mehr Selbstbestimmung inspirieren, weil ich selbst erlebt habe, wie befreiend das ist.“ Wenn das „Warum“ nur ein Schulterzucken auslöst, ist es kein RSL-Ziel.
- **S wie spezifisch:** Was genau ist anders? „Ein besserer Chef werden“ ist Bullshit. „15 Teammitglieder geben mir eine acht von zehn bei ‚inspirierende Führung'“ ist spezifisch. Wir müssen wissen, wann wir angekommen sind.
- **L wie Laufzeit:** Drei bis 18 Monate mit klarem Enddatum. Warum? Kürzer ist operativ, länger ist Wunschdenken. Bei dem einen von uns: „Bis 31.12. mit Quartals-Reviews.“

Beispiel gefällig? „Ich baue bis Ende des Jahres mein eigenes Beratungs-

Canvases zwingen dazu, auf das Wesentliche zu verdichten – und erlauben so eine ganzheitliche Sicht auf komplexe Themen.

Vom Canvas zur Gewohnheit – die ersten 100 Tage

Tag 1-14: Der Honeymoon
Alles ist neu, wir sind motiviert. Die rADAR-Ziele laufen wie geschmiert. Das sollten wir genießen, aber nicht übermütig werden – die echte Arbeit kommt noch.

Tag 15-28: Die erste Krise
Der erste Review. Die Hälfte der Ziele ist nicht erreicht. Normal. Nachjustieren. Weniger Ziele, kleinere Schritte. Das ist kein Rückschritt, das ist Lernen.

Tag 29-42: Der Durchbruch
Wir finden unseren Rhythmus. Die Reviews werden zur Routine. Wir merken: Hey, das funktioniert ja wirklich. Erste kleine Erfolge – das Momentum baut sich auf.

Tag 43-70: Die Versuchung
„Ich hab's im Griff, die Reviews kann ich auch mal auslassen." Nein! Genau jetzt wird es kritisch. Dranbleiben lautet die Devise. Der Canvas ist wie Sport – zwei Wochen Pause, und wir fangen wieder bei null an.

Tag 71-100: Die Integration
Der Canvas wird ein Teil von uns. Wir denken in RSL- und rADAR-Zielen. Die 14-Tage-Reviews sind wie Zähneputzen – wir machen sie einfach.

Was sich verändert:
- Unsere Entscheidungen werden klarer (passt das zu meinen Werten?).
- Wir sagen häufiger „Nein" (Ist das wirklich mein rADAR-Ziel?).
- Unsere Energie steigt (Weniger Räuber, mehr Quellen).
- Menschen merken etwas: „Du hast dich verändert ..."

Quelle: managerseminare.de; Thorsten Reitz, André Häusling

unternehmen auf. 50 Führungskräfte haben in diesem Jahr ihr Führungsverhalten verändert und haben mir das auch gesagt. Messbar durch deren Feedback. Reviews alle drei Monate."

rADAR-Ziele

Die rADAR-Ziele machen's konkret – hier entscheidet sich alles. Pro RSL-Ziel werden ein bis zwei operative Ziele für die nächsten 14 Tage definiert. Und hier wird's tricky.

- **Relevant:** Liegt es in meinem Einflussbereich? „Mein Chef soll sich ändern." – Das funktioniert nicht. „Ich ändere, wie ich mit meinem Chef umgehe." – Das geht.
- **Adaptierbar:** Was, wenn es schiefgeht? Plan B? Bei dem einen von uns: „Drei Artikel schreiben" wurde zu „Drei Artikel schreiben *oder* fünf kurze Posts, falls die Zeit nicht reicht".
- **Definiert:** In 14 Tagen messbar. „Mehr Sport" funktioniert nicht. „Dreimal laufen, jeweils 30 Minuten" schon.
- **Aktivierend:** Macht es Lust oder ist es Pflicht? Wenn wir schon beim Aufschreiben gähnen, braucht es ein neues Ziel.
- **Reflektierbar:** Was lerne ich, wenn es schiefgeht? „LinkedIn-Post schreiben und Reaktionen analysieren" – egal wie es läuft, ich lerne was.

Ein rADAR-Ziel aus unserem persönlichen Beispiel: „In 14 Tagen führe ich drei Gespräche mit Menschen, die schon selbstständig sind, und dokumentiere ihre wichtigsten Tipps." Erfüllt alle Kriterien.

Ist kein Muss, aber eine gern gewählte Option: einen Joker setzen – auf ein Ziel, das auf keinen Fall scheitern darf. Dazu wird das Ziel visuell markiert, mit einem roten Rahmen, einem Stern, egal. Hauptsache, es sticht heraus. Am besten erzählen wir anderen von diesem Ziel, das wir unbedingt erreichen wollen – das schafft Verbindlichkeit. Ein Bereichsleiter hat einmal seinen Joker auf „30 Minuten Denkzeit täglich" gesetzt. Nach drei Monaten war es Gewohnheit, der Joker konnte wandern.

Finaler Check

Der finale Check – die Stunde der Wahrheit: Passt alles zusammen? Führt die Standortbestimmung zu den Zukunftsbildern? Zahlen die Ziele darauf ein? Fühlt sich alles stimmig an, oder hakt es irgendwo? Gegebenenfalls anpassen, dabei aber nicht den ganzen Canvas über den Haufen werfen und von vorne starten. Oft reichen kleine Anpassungen – und plötzlich ergibt sich ein stimmiges Bild.

Dann das Commitment: Am besten stellen wir uns vor einen Spiegel und sagen

laut: „Ich zieh das jetzt durch." Pathetisch? Stimmt. Wirkt aber. Was ebenfalls wirkt, ist eine Mail an uns selbst, die in 14 Tagen ankommt, wenn der erste Review ansteht: „Hey, hast du deine rADAR-Ziele erreicht?" Und dann geht's los. Womit fangen wir an? Nicht morgen, sondern heute. Jetzt.

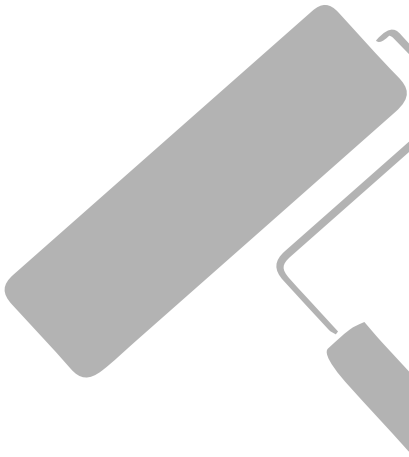
Weiterarbeit

Nach zwei Wochen ploppt der Termin zum ersten Review auf. 30 Minuten-Fokusmeeting, um die Ziele zu checken, Learnings festzuhalten und neue rADAR-Ziele zu definieren. Nach vier Zyklen (acht Wochen) dann ein größerer Review: Stimmen die RSL-Ziele noch? Hat sich die Standortbestimmung verschoben? Viele User des Canvas führen parallel ein Journal, manche suchen sich Accountability-Partner. Es gibt kein Richtig oder Falsch. Nach einem Jahr sagen die meisten: „Ich bin immer noch ich selbst – aber mit viel mehr Klarheit und einem schärferen Blick für das Wesentliche."

Typische Stolperfallen

- **Die Perfektionsfalle:** Einer von uns hat seinen ersten Canvas dreimal neu angefangen. Totaler Quatsch. Version 1.0 ist besser als Version 0.0. Das ist gut genug. Der Canvas lebt sowieso und verändert sich alle 14 Tage. Die Post-its machen es einfach, die Felder neu zu bestücken. Wenn er mit Bleistift ausgefüllt wird, kann immer wieder radiert und angepasst werden.
- **Die Überladungs-Falle:** 15 RSL-Ziele, 12 rADAR-Ziele – viel zu viel. Drei RSL-Ziele reichen. Einer von uns hatte zuerst 23 Ziele. Erreicht? Null. Reduziert auf drei Ziele. Erreicht? Alle.
- **Die Kalender-Lüge:** „Den Review mache ich, wenn Zeit ist." Nein – wenn es nicht im Kalender steht, passiert es nicht. Die 14-Tage-Reviews sind das Herzstück, ohne diese ist der Canvas nur Deko. Trick: Den Review zum Ritual machen. Bei einem von uns sieht das so aus: Sonntagabend, 18 Uhr, mit einem Becher Tee oder einem alkoholfreien Bier.
- **Die Komfortzonen-Falle:** Die Ziele sind zu klein. „E-Mails schneller beantworten" – seriously? Was würde ich machen, wenn ich wüsste, dass ich nicht scheitern kann? *Das* gehört auf den Canvas.
- **Die Alleinkämpfer-Falle:** Wir behalten alles für uns. Nicht empfehlenswert. Besser ist es, sich einen Buddy zu suchen. Das muss kein Coach sein, sondern kann auch eine Kollegin sein, die auch was ändern will, oder ein Freund. Die Ziele müssen nicht vergleichbar sein. Wichtig ist nur gegenseitiges Nachfragen.
- **Die Analyse-Paralyse:** Drei Wochen über die perfekten Werte nachdenken. Vier Wochen die Vision verfeinern. Und dann? Nichts. Der Canvas ist 20 Prozent Planung, 80 Prozent Machen. Also los geht's.

André Häusling, Thorsten Reitz



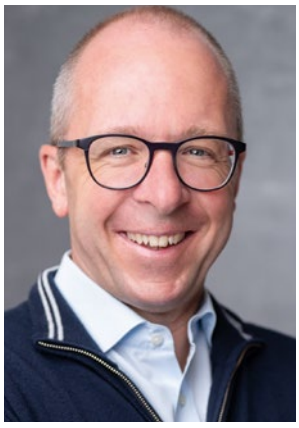


Foto: Sabrina Hübner

Die Autoren: **André Häusling** ist auf die Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger Organisationsdesigns spezialisiert. Er ist Gründer und Geschäftsführer der HR Pioneers GmbH.



Foto: Marek Lange

Thorsten Reitz kennt die Herausforderungen im Führungsalltag aus eigener Praxis. Er ist Gründer und CEO der savvean UG, spezialisiert auf Beratung für digitale Produktentwicklung, Transformation und Leadership.

Gemeinsam haben Reitz und Häusling die Radar Leadership GmbH gegründet. Das Unternehmen bietet Workshops, Trainings, Inhouse-Seminare und Vorträge rund um Radical Self-Leadership und moderne Führung an. Kontakt: radicalselfleadership.de