

Führungsmatrix (Muster)

Legende: Ü = Überprüfen, E = Entscheiden, U = Umsetzen.

Führungsebene	Direct – für Richtung sorgen	Manage – Dinge geregelt bekommen	Lead – Menschen gewinnen
Selbstführung	<p>Ü: Klarheit über den eigenen Auftrag/Rolle, Prioritäten, eigener Fokus?</p> <p>E: Was muss ich für mich klären/entschieden werden (Leitplanken, Trade-offs)?</p> <p>U: Fokus setzen, Entscheidungen festhalten, Leitplanken leben.</p>	<p>Ü: Verlässlichkeit, Routinen, Belastung, Zusagen – wo hakt es?</p> <p>E: Welche Struktur braucht es (Puffer, Delegation, Arbeitsweise)?</p> <p>U: Routinen/Timeboxing, Arbeit sichtbar, Grenzen/Pausen sichern.</p>	<p>Ü: Wirkung (Feedback/Präsenz), Lern- und Konfliktsignale?</p> <p>E: Welche Entwicklung/Unterstützung ist sinnvoll?</p> <p>U: Feedback holen, Lernen/Coaching, Konflikte früh ansprechen.</p>
Mitarbeitendenführung	<p>Ü: Ziele/Erwartungen/Standards/Verantwortung verstanden?</p> <p>E: Wo fehlt Klarheit – Prioritäten und Entscheidungsraum?</p> <p>U: Ziel- und Rollenklärung, Ergebnisbilder, Erwartungen vereinbaren.</p>	<p>Ü: Tagesgeschäft: Ressourcen, Schnittstellen, Hindernisse?</p> <p>E: Was muss geregelt, angepasst oder eskaliert werden?</p> <p>U: Verantwortungen ordnen, Ressourcen sichern, Eskalationswege nutzen.</p>	<p>Ü: Motivation, Beteiligung, Anerkennung, Entwicklung, Konflikte, Sicherheit: Soll-Ist?</p> <p>E: Hypothesen prüfen (Kontext /Anreize /Belastung) und Intervention wählen.</p> <p>U: Anerkennung/Feedback, Beteiligung, Entwicklung, Konfliktklärung, sichere Routinen.</p>
Teamführung	<p>Ü: Zielbild, Prioritäten, Entscheidungslogik – passt das noch?</p> <p>E: Was braucht Neu-Ausrichtung (Ziele, Prinzipien, Spielregeln)?</p> <p>U: Teamziel schärfen, Working Agreements, Entscheidungsmodus festlegen.</p>	<p>Ü: Arbeitsfluss, Meetings, Transparenz, Koordination – Reibungen?</p> <p>E: Welche Routinen/Prozesse verbessern wir zuerst?</p> <p>U: Arbeit sichtbar, Meeting-Set anpassen, Retro/Review etablieren.</p>	<p>Ü: Vertrauen, Beteiligung, Spannungen, Lernkultur – was bleibt unausgesprochen?</p> <p>E: Was braucht Moderation/Entscheidung (Konflikt/Kultur)?</p> <p>U: Moderation, Konfliktarbeit, Feedbackrituale, Sicherheit stärken.</p>
Organisationsführung	<p>Ü: Strategie/Zielsysteme/Prioritäten – stimmig und verständlich?</p> <p>E: Welche Trade-offs und Richtungsentscheidungen stehen an?</p> <p>U: Zielbilder/Priorisierung schärfen, „Warum/Wozu“ kommunizieren.</p>	<p>Ü: Governance /Strukturen/ Prozesse/ Ressourcen – wo blockiert das System?</p> <p>E: Welche Struktur-/Prozessänderung ist notwendig (Zuständigkeiten)?</p> <p>U: Rollen/Gremien klären, Schnittstellen designen, Ressourcenentscheidungen umsetzen.</p>	<p>Ü: Kultur/Vertrauen/Veränderungsenergie – Anschluss oder Abwehr?</p> <p>E: Welche Beteiligungs- und Kommunikationsarchitektur braucht es?</p> <p>U: Beteiligungsformate, Dialogroutinen, Führungskräfteentwicklung, Change-Portfolio steuern.</p>