

Führungskoaching

Führen in der Matrix**Der Diener zweier Herrn ist ein freier Mann.***... zur Führungssituation in der Matrix***Hintergrund**

„**Die Matrix hat versagt – was nun?**“ Mit diesem Statement kennzeichnet das Managementzentrum St. Gallen die Situation im Jahr 2007. Vielen Unternehmen stellt sich die Frage anders: Was ist zu tun, damit die ebenso effektive wie anspruchsvolle Organisationsform Matrix funktioniert?

Der Blick in Unternehmen, die sich mit der Matrix eine neue, stärker an den Markt- und Kundenbedürfnissen ausgerichtete Organisation geben, offenbart oft **Lücken bei der Umsetzung der Matrix**. Als häufige Baustellen werden genannt:

- Die Mitarbeiter verspüren einen Mangel an Führung und Koordination. Dies führt dazu, dass die Kunden- und Wertschöpfungsprozesse nicht wie erwartet laufen.
- Wenige nehmen die Schnittstellenübergreifende Führungsfunktion wahr, mit der Folge, dass es keine gemeinsame, gefühlte Verantwortung für die Gesamtprozesse gibt.
- Die Kommunikation ist mangelhaft, teilweise gibt es sogar ‚gefährliche‘ Kommunikationswege.
- Abteilungen und Bereiche grenzen sich gegeneinander ab. Gute Ergebnisse werden nur noch dann erzielt, wenn die Führungskräfte und Mitarbeiter sich auf die alten Strukturen aus der Zeit vor der Matrix und bestehende Netzwerke zurückziehen können.
- Die Projektführung durch die kundennahen Produktbereiche ist mangelhaft. Entscheidungen werden vertagt, statt Festlegungen vorzunehmen. Stattdessen werden nur Meinungen und Bewertungen ausgetauscht.
- Die Produktbereichsstrukturen sind zu heterogen. Teilweise wird eigenständig Vertrieb und Entwicklung betrieben, teilweise wird Produktmanagement betrieben, teilweise wird Projektleitung durchgeführt, jedoch nur auf einer sehr rudimentären Ebene.

-> Vor dem Hintergrund solcher und weiterer Herausforderungen sind die Führungskräfte in besonderem Maß gefragt, professionell und kompetent Baustelle für Baustelle abzuarbeiten. Der **Erfolg der Matrix baut auf die Fähigkeit der Führungskräfte**, die Risiken der Matrix in Erfolgsfaktoren umzuwandeln.

Teilnehmer

Teilnehmer sind erfahrene Führungskräfte, die an zentralen Schnittstellen in der Matrix Verantwortung tragen. Sie haben die direkte Linien-Führungsrolle und/ oder die sogenannte ‚dotted-line‘-Verantwortung. Sie führen direkt mehr als fünf Mitarbeiter oder mehr als ein Team. Besonders relevant ist das Coaching für Führungskräfte, die selbst Führungskräfte führen (z.B. der Geschäftsführer, der Produktbereichsleiter, Zentralbereichsleiter usw.).

Methode

Die Arbeit zur gezielten Stärkung der Führungsrolle in der Matrix erfolgt in der von Workshops

- zur Bearbeitung von Fällen aus der eigenen Führungspraxis und
- zur teamorientierten Bearbeitung von komplexen Aufgabenstellungen und Projekten.

Inhalte

- Kommunikation der Idee, sowie der Vor- und Nachteile der Matrix
- Moderation der Klärung und Festlegung von Schnittstellenverantwortungen
- Führen von komplexen Teams
- Führen nach oben
- Führen ohne formale Autorität
- Führen der eigenen Person und Management der Ressourcenkonflikte

Dauer

Gruppen-Coaching à 2 Tage und individuell vereinbartes Coaching.

Für weitere Informationen: Telefon **02235-86721**, info@changehouse.de und www.changehouse.de.