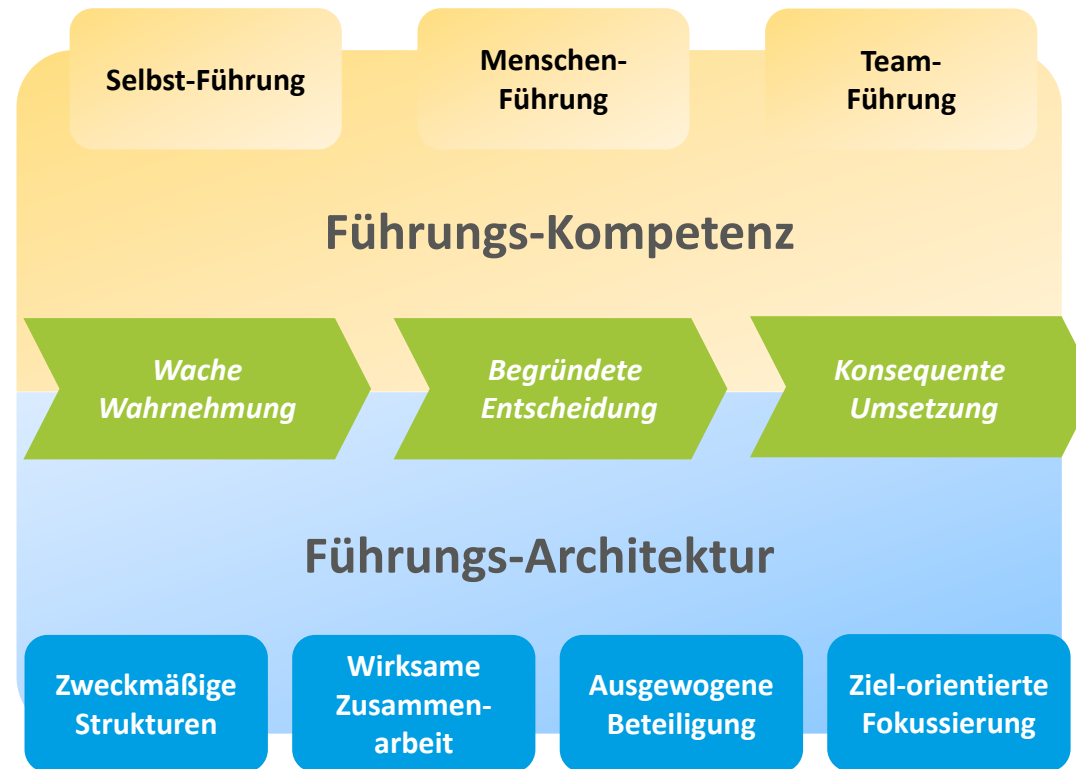




**Führungsarchitektur –
der unsichtbare Hebel für
starke Zusammenarbeit**

Ausgangslage



Erlebte Führungsarchitektur



Foto von Zane Persaud auf Unsplash



Foto von Cătălin Todosia auf [Unsplash](#)

Erfahrungen mit Führungsarchitektur

1) Eigenarbeit

Wo habe ich erlebt, dass

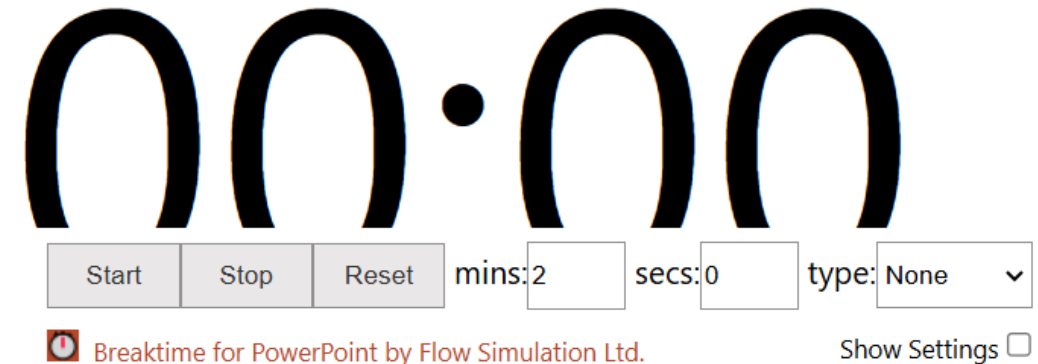
- > zweckmäßige Strukturen,
- > vertrauensvolle Zusammenarbeit,
- > ausgewogene Beteiligung und
- > zielorientierte Fokussierung

*Führung und Zusammenarbeit wirksam gemacht haben
– oder dass deren Fehlen sie ausgebremst hat?*



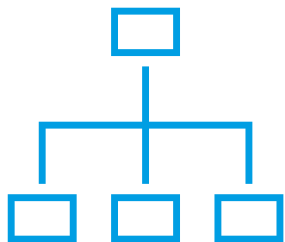
2) 4er Gruppen

Tauscht euch zu euren Erfahrungen aus



Führungs-Architektur

**Zweckmäßige
Strukturen**



**Wirksame
Zusammen-
arbeit**



**Ausgewogene
Beteiligung**



**Ziel-
orientierte
Fokussierung**



Zweckmäßige Strukturen

1) Klare Rollen und Zuständigkeiten

Jeder weiß, wer wofür verantwortlich ist. Aufgaben, Befugnisse und Verantwortung sind eindeutig verteilt.

2) Definierte Entscheidungs- und Kommunikationswege

Wer entscheidet was und wie fließen Informationen – kein Rätselraten, kein Zufall.

3) Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Strukturen werden wiederkehrend auf Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt.



Selbstreflektion: Führungsarchitektur

- Wie gut sind wir, in meinen Verantwortungs- oder Arbeitsbereich, in diesem Element der Führungsarchitektur unterwegs?
- Nimm eine Einschätzung vor und notiere für Dich wichtige Ideen/Anregungen

Führungsarchitektur
SommerCamp, 27. Juni 2026

element
führung
beratungsteam

Selbstreflexion: Führungs-Architektur

Wie gut ist Ihre Organisation aufgestellt?

1. Zweckmäßige Strukturen

Klare Strukturen geben Orientierung. Wenn jeder weiß, wer wofür zuständig ist, wie Entscheidungen fallen und wie Informationen fließen, entsteht Handlungssicherheit. Gute Strukturen sind kein starres Korsett – sie werden regelmäßig überprüft und an veränderte Anforderungen angepasst.

Wie klar und wirksam sind die Strukturen in Ihrem Verantwortungsbereich?

Überhaupt nicht	Teilweise	Mittel	Stark	Sehr stark
☐	☐	☐	☐	☐

Ideen zur Weiterentwicklung:

- Zuständigkeiten sichtbar machen: Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten klar besprechen und schriftlich festhalten.
- Wie sind Führungsspannen gestaltet?
- Wie viele Mitarbeitende hat eine Führungskraft zu führen?
- Entscheidungs- und Kommunikationswege definieren
z. B. über eine Kommunikations-Matrix.
- Standardisierte Meetingformate einführen – mit fester Agenda und Rollenverteilung.

Meine Notizen:

Technischen...
Barrierefreiheit: Untersuchen

Wirksame Zusammenarbeit

1) Vertrauen und Offenheit

Im Team darf man ehrlich sein, Fehler zugeben und Zweifel äußern. Kritik, Fragen und abweichende Meinungen sind willkommen statt gefährlich.

2) Kollektive Verantwortung

Das Führungsteam steht füreinander ein, nicht jeder nur für seinen Bereich.

3) Gemeinsame Reflexion

Die Zusammenarbeit wird regelmäßig besprochen und ggf. verbessert.



Selbstreflektion: Führungsarchitektur

- Wie gut sind wir, in meinen Verantwortungs- oder Arbeitsbereich, in diesem Element der Führungsarchitektur unterwegs?
- Nimm eine Einschätzung vor und notiere für Dich wichtige Ideen/Anregungen

Führungsarchitektur
SommerCamp, 27. Juni 2026

element
führung
beratungsteam

Selbstreflexion: Führungs-Architektur

Wie gut ist Ihre Organisation aufgestellt?

1. Zweckmäßige Strukturen

Klare Strukturen geben Orientierung. Wenn jeder weiß, wer wofür zuständig ist, wie Entscheidungen fallen und wie Informationen fließen, entsteht Handlungssicherheit. Gute Strukturen sind kein starres Korsett – sie werden regelmäßig überprüft und an veränderte Anforderungen angepasst.

Wie klar und wirksam sind die Strukturen in Ihrem Verantwortungsbereich?

Überhaupt nicht	Teilweise	Mittel	Stark	Sehr stark
☐	☐	☐	☐	☐

Ideen zur Weiterentwicklung:

- Zuständigkeiten sichtbar machen: Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten klar besprechen und schriftlich festhalten.
- Wie sind Führungsspannen gestaltet?
- Wie viele Mitarbeitende hat eine Führungskraft zu führen?
- Entscheidungs- und Kommunikationswege definieren
z. B. über eine Kommunikations-Matrix.
- Standardisierte Meetingformate einführen – mit fester Agenda und Rollenverteilung.

Meine Notizen:

Technischen...
Barrierefreiheit: Untersuchen

Ausgewogene Beteiligung

1) Richtig dosiert beteiligen

Klar unterscheiden, wann informiert, beraten oder mitentschieden wird.

2) Betroffene einbinden

Wer von einer Entscheidung betroffen ist, wird frühzeitig gehört. Transparenz darüber schaffen, was mit dem Feedback passiert.

3) Grenzen benennen

Offen sagen, wo Beteiligung möglich ist und wo nicht – und warum.



Selbstreflektion: Führungsarchitektur

- Wie gut sind wir, in meinen Verantwortungs- oder Arbeitsbereich, in diesem Element der Führungsarchitektur unterwegs?
- Nimm eine Einschätzung vor und notiere für Dich wichtige Ideen/Anregungen

Führungsarchitektur
SommerCamp, 27. Juni 2026

Selbstreflexion: Führungs-Architektur
Wie gut ist Ihre Organisation aufgestellt?

1. Zweckmäßige Strukturen
Klare Strukturen geben Orientierung. Wenn jeder weiß, wer wofür zuständig ist, wie Entscheidungen fallen und wie Informationen fließen, entsteht Handlungssicherheit. Gute Strukturen sind kein starres Korsett – sie werden regelmäßig überprüft und an veränderte Anforderungen angepasst.

Wie klar und wirksam sind die Strukturen in Ihrem Verantwortungsbereich?

Überhaupt nicht	Teilweise	Mittel	Stark	Sehr stark
☐	☐	☐	☐	☐

Ideen zur Weiterentwicklung:

- Zuständigkeiten sichtbar machen: Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten klar besprechen und schriftlich festhalten.
- Wie sind Führungsspannen gestaltet?
- Wie viele Mitarbeitende hat eine Führungskraft zu führen?
- Entscheidungs- und Kommunikationswege definieren
z. B. über eine Kommunikations-Matrix.
- Standardisierte Meetingformate einführen – mit fester Agenda und Rollenverteilung.

Meine Notizen:

Konsequente Fokussierung

1) Mut zur Lücke

Bewusst entscheiden, was man nicht tut, statt alles gleichzeitig anzufangen.

2) Start – Pause – Stopp

Regelmäßig prüfen, welche Vorhaben weiterlaufen, ruhen oder enden. Zeit, Budget und Kapazitäten gezielt auf das Wesentliche lenken.

3) Prioritäten sichtbar halten

Die wichtigsten Ziele immer wieder klar benennen und kommunizieren.



Ausblick

4er Gruppen

- Geht noch einmal in die gleichen Gruppen zusammen
- Tauscht euch über die wichtigsten 1-2 Ideen/Anregungen aus

