

## Der Führungshebel der Woche 3

**Thema:** Rollenklarheit schaffen – Verantwortung wirksam ordnen

**Zeitbedarf:** ca. 15–20 Minuten

**Ziel:** Reibung reduzieren und Führung entlasten

---

### Kurze Einordnung

Rollen entstehen in Teams nicht nur durch Organigramme oder Titel.  
Sie entstehen durch **tatsächliches Handeln**.

Unklare oder doppelte Rollen erzeugen:

- Abstimmungsaufwand
- Konflikte
- Entscheidungsstau
- verdeckte Machtfragen

### Merksatz:

Klarheit über Rollen schafft Ruhe.

Unklarheit erzeugt Reibung.

---

## Schritt 1: Welche Rollen gibt es aktuell wirklich?

### Frage:

*Welche Rollen werden in meinem Team faktisch ausgeübt – unabhängig von Titeln oder Stellenbeschreibungen?*

Denke an Aufgaben, Themen, Verantwortung – nicht an Hierarchie.

### Aktuell gelebte Rollen im Team:

1. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

2. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

3. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

4. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

5. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

6. Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Für welches Thema / welche Aufgabe? \_\_\_\_\_

### Hinweis:

Schreibe Rollen so auf, dass ein Außenstehender verstehen würde, wofür diese Rolle zuständig ist.

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

## **Schritt 2: Wo ist Verantwortung unklar oder doppelt vergeben?**

### **Frage:**

*Wo ist aktuell nicht klar, wer wirklich verantwortlich ist – oder wo sind mehrere Personen gleichzeitig „zuständig“?*

Markiere Reibungspunkte, nicht Personen.

### **Unklare oder doppelte Verantwortungen:**

---

---

---

### **Reflexionsfrage:**

Was passiert an diesen Stellen typischerweise?

- Abstimmungsschleifen
- Konflikte
- Entscheidungsaufschub
- Mikromanagement
- Rückzug von Verantwortung

---

## **Schritt 3: Welche Rolle sollte ich bewusst abgeben?**

### **Frage:**

*Welche Rolle halte ich aktuell selbst – obwohl sie sinnvollerweise von jemand anderem übernommen werden könnte oder sollte?*

Hier geht es nicht um Machtverlust, sondern um Wirksamkeit.

### **Rolle, die ich bewusst abgeben möchte:**

Rolle/Funktion: \_\_\_\_\_

Warum halte ich sie aktuell noch? \_\_\_\_\_

Wer könnte sie übernehmen? \_\_\_\_\_

### **Ab wann soll diese Rollenklärung gelten?**

---

---

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

#### **Schritt 4: Rollen sichtbar machen**

- Ich habe die Rollen **klar benannt**
- Ich habe sie **als Funktion beschrieben**, nicht als Titel
- Ich habe Verantwortlichkeiten **offen angesprochen**
- Ich halte die neue Rollenordnung **konsequent ein**

**Optional:**

Mit wem bespreche ich diese Rollenklärung?

---

---

#### **Abschlussgedanke**

**Rollen sind keine Etiketten.**

**Sie sind funktionale Beiträge zur gemeinsamen Aufgabe.**

Gute Führung sorgt nicht für mehr Rollen –  
sondern für **klare Rollen zur richtigen Zeit.**

---

Datum und Unterschrift