**Aufgaben und Rollenklarheit**

Klarheit ist ein wesentlicher Faktor zur Gesundheiterhaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine klare Unternehmensstrategie, klare Führungsbotschaften, klar umrissene Rollen und Verantwortlichkeiten – das alles gibt Sicherheit und bietet eine eindeutige Orientierung im betrieblichen Alltag. Fehlt diese Sicherheit und Orientierung, so führt dies häufig zu ineffizienten Abstimmungsprozessen, doppelter Arbeit und vor allem auch einer negativen psychischen Beanspruchung bei den Beschäftigten. Dies kann sich zum Beispiel in Form von Über- oder Unterforderung, Verunsicherung, Ängsten oder Unzufriedenheit äußern.

Gerade die Aufgaben- und Rollenklarheit ist für alle Führungskräfte und Beschäftigten elementar und stellt eine wichtige Ressource dar. Nur wenn eindeutig ist, welche Erwartungen von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch Kunden gestellt werden und welche Aufgaben man zu erfüllen hat, kann man gut und erfolgreich agieren.

Diese Klarheit wird formal über den Arbeitsvertrag geschaffen. Doch das allein reicht nicht aus. Im Arbeitsalltag bedarf es weit mehr Orientierung für den Stellen- bzw. Rolleninhaber seitens des Arbeitgebers und der direkten Führungskraft. Zudem sind eine innere Klarheit und eine aufmerksame Selbstreflexion erforderlich: Weiß ich genau, was meine Aufgaben und meine Rolle sind und welche Erwartungen damit einhergehen? Welche Handlungs- und Entscheidungsspielräume besitze ich? Wie wohl fühle ich mich in meiner Rolle? Wie hängt meine Tätigkeit mit anderen Stellen und Beschäftigten im Unternehmen zusammen? Inwiefern werde ich mit unterschiedlichen oder widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert?

**Handlungsmöglichkeiten:   
Das können Sie konkret tun**

* Schaffen Sie klare Verhältnisse: Welche Erwartungen werden an den Stelleninhaber gestellt? Für welche Aufgaben ist er zuständig? ...
* Unterstützen Sie: Führungskräfte und Beschäftigte benötigen Zeit und Unterstützung, um sich in ihre Rolle/n einzufinden oder mit unterschiedlichen, gegebenenfalls auch widersprüchlichen Erwartungen umzugehen.
* Stellen Sie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung: Nur dann können die Beschäftigten ihre Aufgaben erfüllen und ihrer Rolle gerecht werden.
* Bleiben Sie am Ball: Aufgaben und Rollen verändern sich – es reicht nicht, diese einmalig zu definieren. Eine kontinuierliche Prüfung ist erforderlich, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen und so für eine dauerhafte Aufgaben- und Rollenklarheit zu sorgen.

Text: Saskia Kuhnert, BGHW