

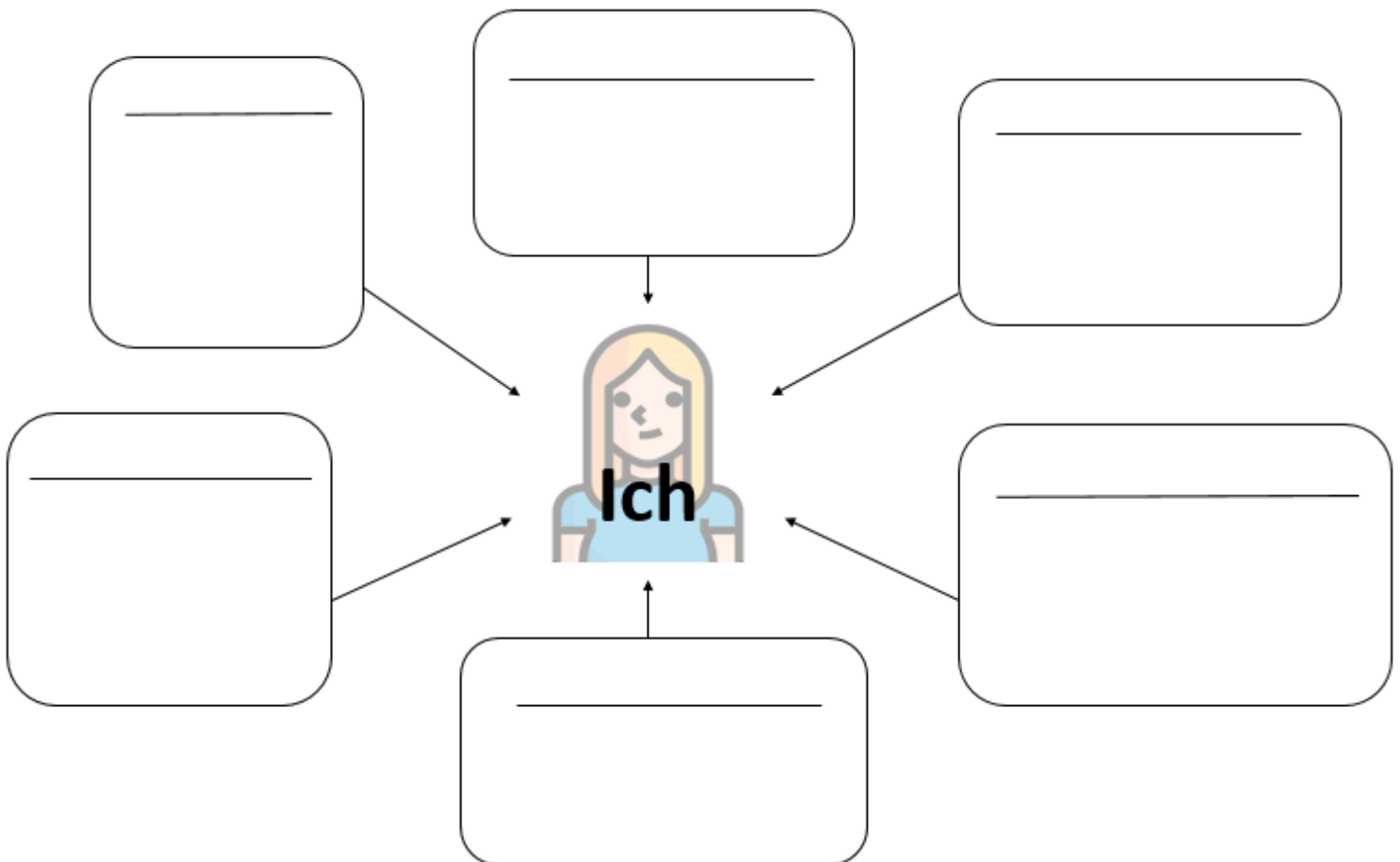
## Reflektion der Erwartungen und Anforderungen an mich

Nachdem Sie sich bereits mit Ihrer Rollenidentität auseinandergesetzt haben, ist es nun an der Zeit, sich mit den an Sie gestellten Anforderungen und Erwartungen auseinanderzusetzen und sich über die Erwartungen selber sowie deren Wechselwirkungen bewusst zu werden.

### Aufgabe 1:

Überlegen Sie einmal, welche Erwartungen werden im Alltag an Sie gestellt? Wer stellt diese Erwartungen oder Aufträge an sie?

Tragen Sie in die Abbildung alle wichtigen Personen oder Personengruppen ein und notieren Sie, welche Erwartungen durch diese Personen auf Sie einwirken.



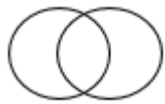
(nach Solga & Ryschka, 2013)

## Aufgabe 2:

Zunächst legen wir den Fokus auf Ihre genannten Erwartungen und wie diese in Beziehung zueinanderstehen. Schauen Sie sich Ihre Abbildung in Ruhe an:

- Wie sind die Erwartungen verbunden?
- Welche Erwartungen stehen im Widerspruch zueinander oder kollidieren?
- Welche Erwartungen sind miteinander zu vereinen?
- Welche Erwartungen haben Priorität?

Notieren Sie Ihre Erkenntnisse direkt in der Abbildung, indem Sie mit entsprechenden Symbolen oder Pfeilen die Verbindungen ziehen. Zum Beispiel:



Ringe für verbundene Aufgaben



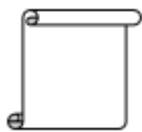
Dickere Pfeile für spezielle Erwartungen oder Erwartungen, die sich miteinander vereinen lassen



Blitze für widersprüchliche Anforderungen oder Erwartungen



Fragezeichen für unklare Erwartungen



Blatt für fehlende Informationen, fehlendes Wissen oder fehlende Kompetenzen



## Aufgabe 3:

Nachdem Sie in Ihrer Abbildung die Wechselwirkungen zwischen den Erwartungen eingetragen haben, finden sich dort möglicherweise auch sich widersprechende Anforderungen wieder. Nutzen Sie diese Tabelle dafür, um unklare oder widersprüchliche Anforderungen zu markieren.

Wo haben Sie in Ihrer Abbildung Blitze oder Fragezeichen markiert? Welche Personen hängen an diesen Erwartungen?

- Vielleicht sind es mehrere Vorgesetzte, die Ihnen unterschiedliche Aufgaben gegeben haben
- Oder es sind Erwartungen einer einzelnen Person, die unklar sind
- Oder die Anweisungen einer einzelnen Person widersprechen sich

Machen Sie eine Liste, was Sie tun möchten, um die Widersprüche und Unklarheiten loszuwerden und um dazu notwendige Informationen zu erhalten:

- ➔ Mein Wunsch ist, dass...
  
- ➔ Dazu muss ich folgendes tun...
  
- ➔ Mit dieser Person muss ich reden...

Füllen Sie anschließend die Tabelle aus. Dieses Arbeitsblatt können Sie gemeinsam mit Ihrer Führungskraft oder Ihrem Team nachbesprechen. Schlagen Sie proaktiv einen Termin vor, wenn Sie nicht bereits beim Entgegennehmen des Arbeitsblattes einen Termin vereinbart haben. Beziehen Sie Ihre Führungskraft in Ihre Rolle ein.

Quelle:

Bauer, J. C., & Simmons, P. (2000). Role ambiguity: A review and integration of the literature. *Journal of Modern Business*, 3, 41-47.

Kaiser, R. (2013, 28. August). Führen im Spannungsfeld von Erwartungen: Die komplexe Begegnung von Persönlichkeit, Organisation und Umfeld [Konferenzfolien]. Abgerufen von [https://www.hepfr.ch/sites/default/files/atelier5a\\_drrkaiser.pdf](https://www.hepfr.ch/sites/default/files/atelier5a_drrkaiser.pdf)

Solga, M., & Ryschka, J. (2013). *Psychologische Kontrakte gestalten, Verhalten steuern, Leistung steigern. Handlungsempfehlungen für Mitarbeiterführung* (Reihe Performance Support, Bd. 1). Mainz: Verlag Dr. Jurij Ryschka.