



DER GRUNDRISS

NAVOK®

Dimension Rollen & Verantwortung

Rollen wirken, wenn Verantwortung eindeutig ist. NAVOK® zeigt, wie Rollen als System funktionieren – klar, verlässlich und anschlussfähig im Alltag. Dieses Playbook macht sichtbar, wie Prinzipien, Verantwortungslogik und Schnittstellen Rollen reproduzierbar machen – jenseits von Stellenbeschreibungen, Historie und individuellen Interpretationen.

Die Navigation für Organisationsklarheit

- Struktur – das Fundament
- Prozesse & Steuerung – das Betriebssystem
- Rollen & Verantwortung – der Grundriss
- Führung – das Lichtsystem
- Entscheidungen – Treppen & Türen
- Prioritäten – das Dach

NAVOK Dimension Rollen & Verantwortung

ÜBERBLICK

Rollen sind kein Organigramm und keine Stellenbeschreibung, sondern ein System aus Klarheit, Verantwortung und Zusammenarbeit. Wenn Rollenprinzipien, Verantwortungslogik, Rollenprofile, Schnittstellen und Delegationslogik klar definiert und miteinander verzahnt sind, entsteht Orientierung, Geschwindigkeit und Steuerbarkeit. Wenn eines der Elemente fehlt oder schwach ausgeprägt ist, entstehen Reibung, Unsicherheit und Geschwindigkeitseinbußen.

Die NAVOK-Dimension Rollen & Verantwortung besteht aus fünf Bausteinen:

- **RollenDiagnose** – macht sichtbar, wie klar, stabil und anschlussfähig Rollen heute sind.
- **RollenPrinzipien** – definieren die Grundlogik der Verantwortungsverteilung.
- **RollenLandkarte** – übersetzt Prinzipien in ein verständliches, anschlussfähiges Rollenbild.
- **RollenRoutinen** – schaffen einen stabilen Takt für Verantwortung und Zusammenarbeit.
- **7/30/90-RollenPlan** – verankert Rollen im Alltag.

Diese Bausteine wirken nicht isoliert, sondern als System. Die Diagnose zeigt, wo die größten Hebel liegen. Die Prinzipien schaffen eine gemeinsame Grundlage. Die RollenLandkarte sorgt dafür, dass diese Prinzipien im Alltag verstanden werden. Die VerantwortungsLogik macht Rollen wirksam. Routinen stabilisieren Verantwortung. Der 7/30/90-Plan stellt sicher, dass die Umsetzung nicht im Aktionismus endet, sondern strukturiert erfolgt.

Rollen & Verantwortung sind eng verzahnt mit den anderen NAVOK-Dimensionen. Jede Dimension erfüllt eine präzise Funktion in der Organisationsarchitektur:

- **Struktur** ist das Fundament – sie definiert Aufbau, Ebenen und Verantwortungsräume.
- **Prozesse & Steuerung** sind das Betriebssystem – sie bestimmen den Fluss der Arbeit und die Taktung.
- **Führung** ist das Lichtsystem – sie schafft Orientierung, Kommunikation und Erwartungsklarheit.
- **Entscheidungen** sind Treppen & Türen – sie bestimmen Geschwindigkeit, Eskalation und Handlungsfähigkeit.
- **Prioritäten** sind das Dach – sie legen fest, worauf Energie und Ressourcen tatsächlich gerichtet werden.

Fehlt eine dieser Dimensionen oder ist sie schwach ausgeprägt, entstehen Reibung, Überlastung oder Stillstand. Sind alle sechs klar und synchronisiert, entsteht Organisationsklarheit – und Struktur wirkt als tragfähiges Fundament.

Diagnose – Rollen sichtbar machen

TYPISCHE MUSTER & FALLSTRICKE

- **Klare Rollen, aber schwache Schnittstellen** → Klarheit ohne Fluss
- **Gute Rollenprofile, aber unklare Ownership** → Entscheidungen hängen
- **Starke Rollen, aber schwache Delegation** → Überlastung
- **Klare Rollen, aber fehlende Entscheidungsrechte** → Eskalationen
- **Rollen passen nicht zu Prozessen** → Ineffizienz
- **Rollen folgen Historie statt Logik** → Reibung und Prioritätenchaos

ABLEITUNG VON PRIORITÄTEN

Aus der Diagnose werden drei zentrale Hebel abgeleitet:

1. **Was muss sofort stabilisiert werden?**
2. **Was muss rollenlogisch geklärt werden?**
3. **Was muss schnittstellen- oder entscheidungsseitig vereinheitlicht werden?**

Diese drei Hebel bestimmen die Reihenfolge der nächsten Schritte:

- RollenPrinzipien
- RollenLandkarte
- VerantwortungsLogik
- RollenRoutinen
- 7/30/90-Plan

Dieses Template unterstützt Sie dabei, die zwölf zentralen Rollenmechanismen strukturiert zu bewerten und die wichtigsten Hebel für Klarheit und Wirksamkeit sichtbar zu machen.

Das Diagnose-Template enthält:

- die zwölf Items
- die Bewertungsskala
- Raum für Kommentare
- Raum für Muster & Ableitungen
- eine Mini-Auswertung
- eine Vorlage für die Priorisierung

Es ist so gestaltet, dass es in Workshops genutzt, in Führungsteams eingesetzt, als PDF ausgedruckt oder in Tools wie in Miro/Confluence eingebunden werden kann.

RollenRoutinen – Verantwortung im Alltag stabilisieren

Rollen wirken nur, wenn sie im Alltag stabil gelebt werden. Ohne Routinen entstehen Muster, die Organisationen massiv bremsen:

- instabile Übergaben
- unklare Verantwortlichkeiten
- fehlende Entscheidungsvorbereitung
- Reibung an Schnittstellen
- operative Überlastung
- Delegation, die nicht trägt

RollenRoutinen schaffen einen **verlässlichen Takt**, der Rollen reproduzierbar macht – unabhängig von Personen, Historie oder situativem Druck.

ZWECK DER ROLLENROUTINEN

RollenRoutinen stabilisieren:

- **Übergaben** – klar, vollständig, verlässlich
- **Schnittstellen** – Abhängigkeiten sichtbar und geklärt
- **Entscheidungsvorbereitung** – Entscheidungen kommen reif an
- **Delegation** – klare Logik, klare Verantwortung
- **Zusammenarbeit** – weniger Reibung, mehr Geschwindigkeit

Sie sind der operative Kern des RollenBetriebssystems.