

Organigramm als Coaching Instrument

1 Vorgehen

Organigramm aufmalen und ergänzen durch:

- ☐ Beruf (gelernter)
- ☐ Alter, Geschlecht
- ☐ Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit, Status (befristet beschäftigt, Aushilfe)
- ☐ Arbeitsumfang, Besoldung
- ☐ ...

Anmerkungen

- ☐ Ein Organigramm ergibt strukturelle Hinweise für dahinterliegende Probleme.
- ☐ So viel wie möglich Hypothesen bilden, um sie später wieder verwerfen zu können (da sie uns ansonsten unbewusst begleiten).
- ☐ Für den Coachee bedeutet die Sicht auf sein Organigramm häufig eine persönliche Entlastung z.B. dadurch, dass man erkennt: Nicht ich bin falsch, sondern die Strukturen oder Andere. Hieraus können Kräfte für neue Ansätze entstehen.

2 Achsenbetrachtung (durch den Coach)

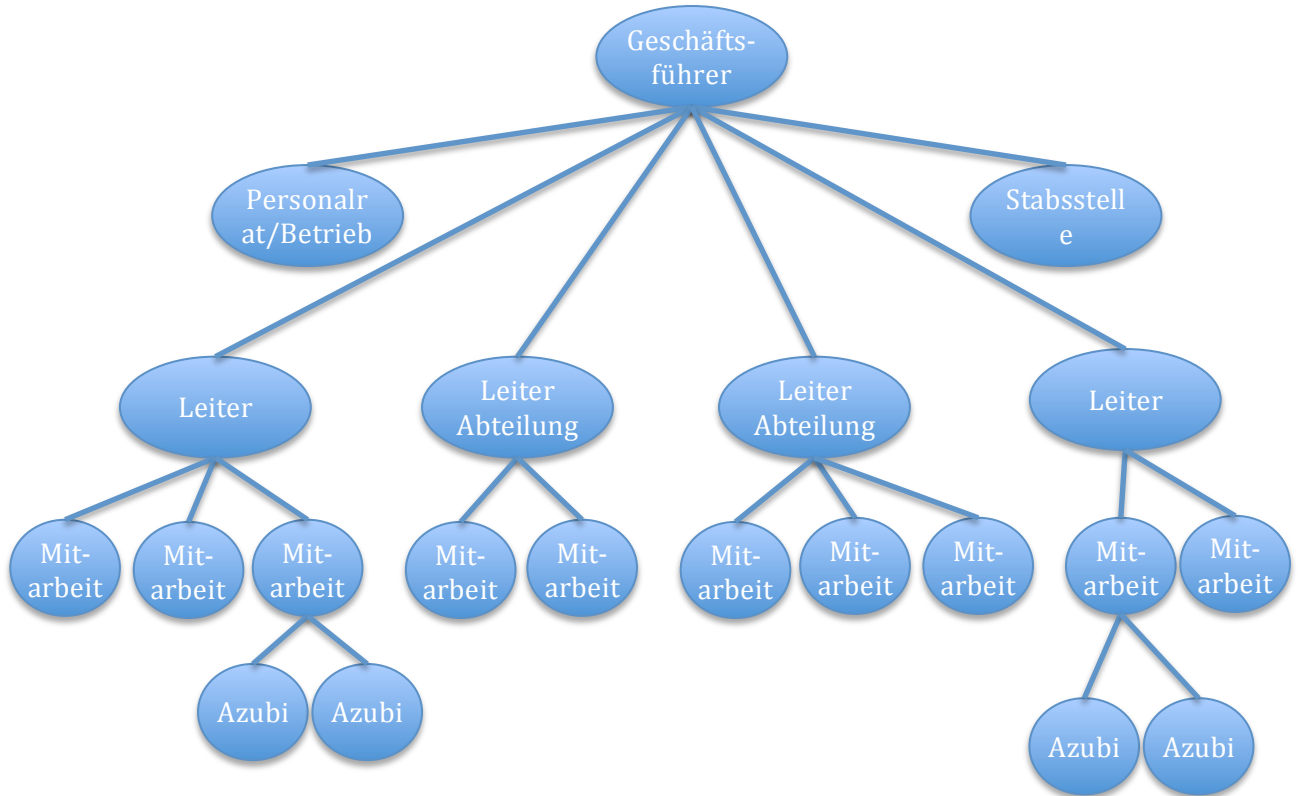
- ☐ Überlegen, ob Wege von oben nach unten und unten nach oben richtig eingehalten werden (Entscheidungsvorrangigkeit).
- ☐ Wenn die Ebene, wo ich bin, mein zu Hause wäre, wie geht es mir dann?
 - ☐ Fühle ich mich zu Hause oder spreche andere an?
 - ☐ Halte ich aus, dass Ebenen sich verbünden?
 - ☐ Wird –auch emotional- in den Hierarchieebenen geblieben: Oder gibt es Koalitionen (über Ebenen hinweg, so dass 3. ausgeschlossen wird) oder Allianzen (enge Nähe über Ebenen hinweg ohne Ausschluss).
 - ☐ Oder missbraucht obere Ebene die untere für emotionale Stärkung
 - ☐ etc...

Anmerkungen

- ☐ Koalitionen haben i.d.R. gemeinsame „Leichen“ im Keller. (also den anderen unbekannt)
- ☐ Bei Allianzen ist i.d.R. ein offener Umgang möglich.
- ☐ Auf gleicher Ebene: an Teamentwicklung / Kollegialität arbeiten. Auf Hintergrund des Konfliktes fokussieren z.B. durch Hypothesen (*„Wenn ich die nächste Hierarchieebene darüber angreife, greife ich nur die wiederum nächste Ebene an, da die die Personalentscheidung getroffen hat. Personen angreifen bringt nichts Besser*

ist, darzustellen, dass man die eigene Aufgabe aufgrund von Rahmendbedingungen nicht erfüllen kann.“)

3 Beispiel für ein Organigramm



Bitte ergänzen:

- | | |
|---------------------|---|
| - Beruf (gelernter) | - Betriebszugehörigkeit |
| - Alter | - Status (befristet beschäftigt, Aushilfe...) |
| - Geschlecht | - Arbeitsumfang |
| - Tätigkeit | - Besoldung |

4 Selbstreflektionen

Dem Coachee können wir folgende Aufgaben stellen:

4.1 Selbstreflexion Organigramm

- ☐ Bin ich eher über-/unterqualifiziert in jetzige Position gegangen?
- ☐ Habe ich mir Beschäftigung selbst ausgesucht oder bin ich gesucht worden?
- ☐ Welche Rolle / Tätigkeit habe ich an meinem Arbeitsplatz
- ☐ Welche Funktion erfülle ich damit (offiziell und inoffiziell)

4.2 Selbstreflexion Aufgabendefinition

- ☐ Wofür bin ich eingestellt? (offizieller Auftrag des Arbeitgebers)
- ☐ Welches Anliegen habe ich an meine Arbeit?
- ☐ Was haben meine Kunden für ein Anliegen an mich?
- ☐ Was für ein Anliegen hat das Team, in dem ich bin (Selbstverständnis des Teams)

Kommt ein Produkt raus? Deckungsgleich? Wenn dies bewusst ist, dann Entscheidung dafür, oder Veränderung oder Kündigung, d.h. Ziel ist nicht, dass immer alles deckungsgleich sein muss.