

Entscheidungsraster

Im folgenden findest Du eine Entscheidungsraster, welches Aspekte adressiert, die für die Einführung von Coaching in Deinem Unternehmen wichtig sind. Beantworte folgende Aussagen auf einer Skala von **1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft voll zu)**. Summiere die Punkte.

WIR HABEN AKTUELLE ODER BEVORSTEHENDE HERAUSFORDERUNGEN (Z. B. UMSTRUKTURIERUNG, TRANSFORMATIONSPROZESSE, FÜHRUNGSWECHSEL, ETC.), DIE COACHING SINNVOLL ADRESSIEREN KANN.

COACHING PASST ZU UNSEREN UNTERNEHMENSWERTEN UND UNSERER FÜHRUNGSKULTUR.

ES GIBT EINEN KONKRETEN BEDARF BEI EINER KLAR DEFINIERTEN ZIELGRUPPE.

WIR SEHEN COACHING ALS STRATEGISCHES ENTWICKLUNGSTRUMENT.

ES STEHEN AUSREICHEND BUDGET UND ORGANISATORISCHE RESSOURCEN (INKL. VERANTWORTLICHEN IN DER ORGANISATION) ZUR VERFÜGUNG.

WIR SIND BEREIT, COACHING IN UNSER BESTEHENDES PE-KONZEPT ZU INTEGRIEREN.

WIR SEHEN EINEN WEG, COACHING-ZIELE UND -ERFOLGE ZU MESSEN.

COACHING WIRD SEITENS DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG AKTIV UNTERSTÜTZT.



Auswertung

36–42 PUNKTE: STARKE EMPFEHLUNG – COACHING IST SEHR GUT ANSCHLUSSFÄHIG UND ERFOLGVERSPRECHEND.

25–35 PUNKTE: GUTER STARTPUNKT – EINFÜHRUNG IST SINNVOLL, BRAUCHT ABER GEZIELTE PLANUNG.

< 25 PUNKTE: VORSICHT – ERST STRUKTURELLE UND KULTURELLE GRUNDLAGEN SCHAFFEN, BEVOR COACHING EINGEFÜHRT WIRD.

