

„My greatest strength as a consultant is to be ignorant and ask a few questions.“

Peter Drucker

Return on Coaching (ROC) – zehn Schlüsselfragen		Antworten
1.	Welche Ziele möchten Sie mittels Coaching erreichen? Welcher Ebene dienen die Ziele (z.B. Organisation, Person etc.)? Woran machen Sie fest, dass Sie im Coaching den Zielen näher kommen und diese tatsächlich erreichen? Welcher monetäre und nicht-monetäre Nutzen steckt hinter den Zielen?	
2.	Wer hat noch Interesse, dass Sie bestimmte Ziele (mittels Coaching) erreichen? Wer erwartet welchen monetären und nicht-monetären Nutzen (bzw. Verlust) als direkte oder indirekte Folge der Veränderung (mittels Coaching)?	
3.	Was macht Sie sicher, dass Sie die Ziele ohne Coaching nicht oder erschwert erreichen? Woran machen Sie das fest?	
4.	Wer hätte welchen monetären und nicht-monetären Gewinn bzw. Verlust, wenn Sie die Ziele nicht erreichen? Was meinen Sie: Wie gross ist der Einfluss dieser Stakeholder auf den Prozess der Zielerreichung? Was muss getan werden, um mit diesen Einflüssen einen Umgang zu finden?	
5.	Mit welchem Aufwand für das Coaching rechnen Sie? Was meinen Sie, wie viele Stunden Sie in Coaching investieren müssen, um Ihr Anliegen angemessen bearbeiten zu können?	
6.	Was meinen Sie, wie viel Zeit Sie einbringen müssen – neben den konkreten Coaching-Sitzungen – etwas für die Vor- und Nachbereitung? Wie hoch ist der Gesamtaufwand, wenn Sie weitere Aspekte wie Reisekosten oder Raumkosten einbeziehen?	

Return on Coaching (ROC) – zehn Schlüsselfragen		Antworten
7.	Wer wir von wem verantwortlich gemacht, wenn die Ziele mittels Coaching nicht erreicht werden? Wer (z.B. Coach, Coachee) muss mit welchen monetären oder nicht-monetären Sanktionen rechnen?	
8.	Welche weiteren Vorhaben oder allgemeine Entwicklungen wirken direkt oder indirekt förderlich bzw. hinderlich auf die Realisierung des erwarteten ROC?	
9.	Welchen Stellenwert hat die Zielerreichung für die weitere Entwicklung der Organisation und für Sie als Führungskraft?	
10.	Welcher Aufwand ist schätzungsweise bereits direkt oder indirekt entstanden, etwa durch vergebliche Veränderungsversuche oder weil mit dem Coaching noch gewartet wurde?	

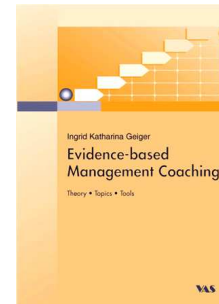
Die zehn ROC-Schlüsselfragen bilden eine Art präventiven Härte-test für das Coaching. Darüber hinaus fungieren die Schlüsselfragen als mehrperspektivisches Beobachtungsinstrument, das die kritischen Faktoren der Veränderung sichtbar macht. Das hat den Vorteil, dass im Coaching frühzeitig die Komplexität der Veränderung entfaltet wird, um einen angemessenen Umgang damit entwickeln zu können. Die ROC-Schlüsselfragen sind damit ein Tool, das wesentlich zur Nachhaltigkeit von Coaching beiträgt.

„Return on Coaching – zehn Schlüsselfragen“ aus:



Ingrid Katharina Geiger:
Coaching von Führungskräften.
in: Euroforum Verlag (Hrsg.):
Schriftlicher Management-Lehrgang:
Change Management.
Neue Herausforderungen erfolgreich bewältigen.
Düsseldorf 2008.

Eine weitere Buchempfehlung zu Coaching:



Ingrid Katharina Geiger:
Evidence-based Management Coaching.
Theory – Topics – Tools.
VAS-Verlag Frankfurt/M 2007.

Portfolium bietet Ihnen professionelle Beratung, praktische Toolsets und praxisnahe Publikationen für umsichtiges Entscheiden mit nachhaltiger Wirkung in bewegten Umfeldern.