

Das GROW Modell

von

Stephan Nohme

Inhalt

Das GROW Modell.....	3
G for Goal Setting	5
R for Reality	6
O for Optionen	7
W for Will	8
Fazit des GROW Modells	9

Das GROW Modell

Sir John Henry Douglas Whitmore, geboren am 16 Oktober 1937 (gestorben am 28.04.2017) war ein britischer Automobilrennfahrer und Sachbuchautor. Nach seiner Laufbahn als Automobilrennfahrer, war Sir John Henry Douglas Whitmore als Sachbuchautor und als Coach und Berater tätig.¹

Whitmore entwickelte das sogenannte GROW Modell, welches den Ablauf einer Coaching-Sitzung nach einer bestimmten Reihenfolge strukturiert. Hierbei dient GROW als Abkürzung und steht aus seinem ursprünglichen Werk: Coaching for Performance für:

- **Goal**
- **Reality**
- **Options**
- **Will**

Worauf im weiteren Verlauf der Seminararbeit eingegangen wird.

In der Praxis werden bzw. können die oben aufgelisteten Punkte um „Obstacles“ (Hindernisse), „Opportunities“ (Chancen, Möglichkeiten), sowie „Way Forward“ (das weitere Vorgehen) bzw. „When, Where, Who?“ erweitert werden², worauf in dieser Hausarbeit nicht eingegangen wird.

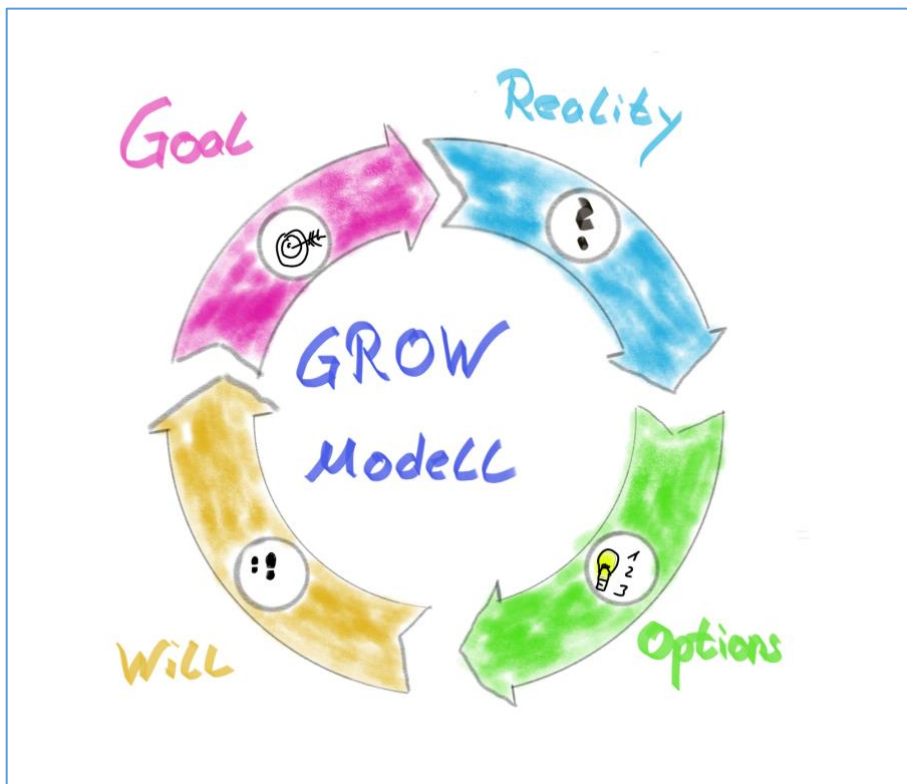
Die aus dem GROW Modell entstehenden bzw. resultierenden Fragen folgen einem konkreten Ablauf, um alle relevanten Bereiche des GROW abzudecken und um somit den Ablauf einer Coaching-Sitzung zu strukturieren. Dennoch ist das von Whitmore entwickelte GROW Modell nicht nur auf den strukturierten Verlauf einer Coaching Session beschränkt, sondern auch für die Verwendung als Leitfaden für Führungskräfte in Mitarbeitergesprächen oder Zielvereinbarungsgesprächen.³

¹ Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/John_Whitmore

² Vgl. https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/grow-modell.html?_sm_au_=iVV3004VJPSVRDWPjF3H1K0k4Msfp

³ Vgl. https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/grow-modell.html?_sm_au_=iVV3004VJPSVRDWPjF3H1K0k4Msfp

Allerdings setzt das GROW Modell voraus, bzw. geht davon aus, dass der Coachee ein Ziel hat und Hindernisse oder Denk-Blockaden die Erreichung des Ziels behindern.



eigene Darstellung

G for Goal Setting

Das G für Goal, ist im Coaching Prozess bzw. in der ersten Coaching Phase der wichtigste Schritt. Hierbei ist das Definieren und Vereinbaren von Zielen, oder auch mehreren Zielen, welche der Coachee erreichen möchte, unumgänglich. Im Idealfall sollte ein klares Ziel für jede Coaching Sitzung definiert sein, sowie ein Langzeitziel vor Augen habe, welches der Coachee erreichen möchte. Wichtig ist bei der Zieldefinition des Coachees, dass es sich hierbei um ein positivformuliertes Ziel handelt und durch seine Eigenverantwortung bzw. eigenes Handeln erreichbar ist. Zudem sollte das Ziel bzw. die Zielformulierung für den Coachee motivierend sein und in sich keine Widersprüchlichkeiten (z.B. zu anderen Zielen) haben.⁴ Ebenso merkt John Withmore an, dass sich die Ziele im Laufe des Prozesses auch verändern können, oder auch neu angepasst werden müssen.⁵ Es ist daher wichtig, dass sowohl der Coach, als auch der Coachee exakt wissen, was die jeweilige Zielsetzung des Gesprächs ist.

Fragen die der Coach dem Coachee zur Zielkonkretisierung stellen kann:

- Was ist dein Ziel? Wo möchtest du hin?
- Wie wäre es in einer idealen Zukunft?
- Worum geht es wirklich? Gibt es noch etwas, was dahinter liegt?
- Was hast du dann (wirklich) für dich erreicht?
- Bis wann möchtest du das Ziel erreicht haben?
- Ist es positiv und motivierend?
- Ist es nach jetziger Einschätzung generell für dich erreichbar?
- Woran erkennst du, dass es erreicht ist? z.B. fühlen, denken, handeln, Ergebnisse, Reaktionen anderer Menschen.

⁴ Vgl. <https://www.frauenwerte.de/strategieberatung-coaching/methodenbeispiele/das-grow-modell-von-whitmore/>

⁵ Vgl. <https://clevermemo.com/blog/grow-modell/>

R for Reality

R für Reality bedeutet die gegenwärtige Situation erfolgreich und objektiv zu untersuchen. Hierbei spielt die Objektivität ein wichtigen Bestandteil, da diese oft unterschätzt oder falsch beurteilt wird. Viele Menschen denken, sie seien objektiv ohne es wirklich zu sein, wodurch Falschentscheidungen getroffen werden können. Eine reine bzw. absolute Objektivität existiert nicht, da diese von verschiedenen Einflussfaktoren wie zum Beispiel von Meinungen, Erwartungen, Ängsten und Vorurteilen beeinflusst wird, ohne dass man es bemerkt.⁶

Um das wahre Problem des Coachees zu erkunden, sollte der Coachee nach seiner aktuellen Situation befragt werden und nicht nach seinem Problem. Dieser Schritt sollte nicht vernachlässigt werden, denn häufig versuchen Menschen Probleme zu lösen, ohne den eigentlichen Startpunkt zu kennen, wobei dieses häufig an fehlenden Informationen liegt.⁷

Da oftmals die Lösung zu einem Problem offensichtlicher wird, wenn der Coachee seine aktuelle Situation erklärt und viel berichten wird, so kommt dem Coach hierbei eine wichtige Aufgabe zu: Aus den Berichten des Coachee Interpretationen und Gefühle herauszufiltern.

Folgende Fragestellungen eignen sich in dieser Phase:

- Wie sieht die aktuelle Situation aus?
- Was passiert? Wer verhält sich wie? Beschreibt Beobachtungen (möglichst wertfrei)
- Wie geht es dir? Wie geht es weiteren Beteiligten?
- Gemessen am Ziel: Wo stehst du jetzt auf einer Skala von 1 – 10?
- Was hindert dich daran, voran zu kommen?
- Gab es schon einmal eine Situation in der du das Ziel oder ein ähnliches Ziel erreicht hast?

⁶ Vgl. <https://coachhub.io/de/blog/das-grow-coaching-modell/>

⁷ Vgl. <https://www.online-projektmanagement.info/coaching/der-manager-als-coach/das-grow-modell/>,
<https://coachhub.io/de/blog/das-grow-coaching-modell/>

- Was hast du bist jetzt schon für die Zielerreichung getan? War das erfolgreich oder nicht erfolgreich?

O for Optionen

Ist die aktuelle Situation des Coachees ausführlich beleuchtet, so ist es an der Zeit gekommen sich möglichen Optionen, Lösungsansätze oder auch Entscheidungen zu widmen, die einen positiven Einfluss nehmen können. Hierbei ist nicht die Aufgabe des Coaches dem Coachee in der Findung der richtigen Antwort zu unterstützen, sondern ihm beim Brainstorming vieler möglichen Lösungsansätzen und Ideen zu unterstützen und zu motivieren. Hilfreich ist es zudem, eine Liste der möglichen Lösungsansätzen zu finden bzw. zu führen.⁸

Ebenso ist hierbei zu beachten, dass zunächst nicht wichtig ist, einzuschätzen, wie passend oder leicht eine Lösung erscheint. Es kommt hierbei eher auf die Quantität, als auf die Qualität an, sodass es zuletzt einfach lustige, ungewöhnliche, verrückte und auch wilde Ideen sein können, wie es weiter geht.⁹

Auch hier sind Fragen die den Coachee in der Lösungsfindung unumgänglich:

- Welche Lösungsmöglichkeit sehen Sie?
- Welche Schritte sind sinnvoll?
- Was haben Sie in früheren, ähnlichen Situationen erfolgreich getan?
- Was könnten Sie außerdem versuchen?
- Wann Sie 50% mehr Selbstvertrauen hätten, was würden Sie dann anders tun?
- Was würden Sie tun, wenn der Erfolg garantiert wäre?
- Wann Geld kein Hindernis wäre, was würden Sie dann tun?
- Wann jemand anders mit Ihrem Problem zu Ihnen kommen würde, was würden Sie ihm oder ihr raten?
- Was / Wer könnte helfen?

⁸ Vgl. <https://coachhub.io/de/blog/das-grow-coaching-modell/>

⁹ Vgl. <https://www.work-boutique.de/das-grow-modell-ein-tolles-coachingtool-fuer-klasse-erkenntnisse/>

W for Will

Nachdem in den vorangegangenen Phasen dem Coachee seine aktuelle Situation und welche Optionen er hat, transparent gemacht wurden, geht es in der Will Phase um die Umsetzungsphase. Zwar ist es für den Coachee wichtig, dass er nun seine aktuelle Situation und auch seine Ziele kennt, jedoch ohne Willensstärke –kraft und das Handeln kein Mehrwert für ihn. Somit ist hier die Aufgabe des Coachs, dem Coachee zu helfen, jegliche Hürden die auftreten können, zu überwinden. Mit ihm diese ausführlich diskutiert und ausmacht, welche Ressourcen dafür benötigt werden und wie die zukünftige Unterstützung dabei aussehen wird. Grundsätzlich gilt auch hier, der Coach ist faul, denn der Coachee ist Macher und Eigentümer seiner Entscheidungen. Der Coach unterstützt lediglich seinen Klienten nur dabei, selbst wenn eine Maßnahme zu keinem direkten Ergebnis führt. Der Coachee allein weiß nur, wie er am besten seine persönliche Ziele erreichen kann.

Fragestellungen durch die der Coach den Coachee in dieser Phase leiten kann, sind zum Beispiel:

- Welche Option/-en wählen Sie?
- In welchem Ausmaß bedient dies all Ihre Aufgaben?
- Was sind Ihre Parameter/Kriterien für Erfolg?
- Wann genau fangen Sie an und beenden Sie jeden Schritt?
- Welche Hürde könnte Sie am Erreichen Ihrer Schritte hindern?
- Welche persönlichen Widerstände haben Sie bezüglich der Schritte?
- Was werden Sie tun, um diese internen und externen Faktoren auszuschalten?
- Wer sollte wissen, was sie tun werden?
- Welche Art Hilfe benötigen Sie und von wem?
- Was werden Sie tun um diese Hilfe zu bekommen und wann?
- Was kann ich tun um Sie zu unterstützen?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie viel Engagement zeigen Sie, diese besprochenen Aktionen durchzuführen?
- Was hält Sie von einer 10 ab?

- Was könnten Sie tun oder verändern, um der 10 näher zu kommen?
- Gibt es noch etwas worüber Sie sprechen möchten oder sind wir fertig?

Fazit des GROW Modells

Das GROW Modell wurde ursprünglich für die Konversation in Coachinggesprächen entwickelt. Es ist eine einfache Handhabe das Gespräch strukturiert zu führen, wenn ein Problem aufgetreten ist und der Coach einen lösungsorientiertes Vorgehen wählt. Dennoch ist bei diesem Modell zu berücksichtigen, dass nicht gleich jedes Problem ein Problem ist. Mit anderen Worten, wenn ich unglücklich in meinem Job bin und einen neuen Job möchte, so gleicht dieses nicht einem Problem. Sollte ich allerdings Angst vor Vorstellungsgesprächen haben, so ist es ein Problem, da es mich hindert mein Ziel zu erreichen. Hieraus resultiert, dass ein Problem zwei Eigenschaften mit sich bringen muss: 1. Ein Ziel, welches erreicht werden soll 2. Was hindert denjenigen zur Zielerreichung. Aus diesem Grunde ist nicht immer sinnvoll, mit der Zielsetzung zu beginnen, da genau diese Ziele dem Klienten nicht unbedingt von vornherein klar sind. Zudem muss sich gegenwärtig vorgeführt werden, dass das GROW Modell bei klaren Einhaltung des Schemas als sehr starr wirkt. Aus diesem Grunde ist es wichtig, dass der Coach flexible mit den einzelnen Bausteinen umgeht und die Fragen bei Bedarf erweitert und variiert. Über die Fragen und Antworten hinaus, dürfen die nonverbale Signale des Klienten nicht außer Acht gelassen werden die u.a. Inkongruenzen und Widerstände gegen das Vorgehen aufweisen.

Dennoch ist das GROW Modell eine Art generisches Coaching Modell. Es ist als Leitfaden sehr nützlich. hilfreich und erlaubt flexible zwischen den Schritten abzuweichen, sowie sich beliebig mit anderen Formaten wie zum Beispiel Wunderfragen, Zeitlinien, etc. variieren.

GROW funktioniert nicht bei allen Problemen, aber es eröffnet Möglichkeiten. Wenn Möglichkeiten geniert sind, muss man wählen. Man lernt die Konsequenz der eigenen Entscheidung zu tragen und in der Zukunft besser zu Entscheidungen zu treffen. Dieses Verhalten erzeugt natürliches und nachhaltiges Lernen.