

Abschlussarbeit

Ausbildung zum Systemischen Coach



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Das GROW-Modell als praxisnahe Coaching Anleitung

November 2022

Inhalt

Zusammenfassung.....	1
Einleitung.....	1
Aufbau	2
Ablauf	3
Goalsetting.....	3
Realitycheck.....	4
Options	5
Will.....	5
Nutzen	6
Erlebnisse aus der Praxis	7
Vorteile/ Nachteile	7
Erkenntnisse und persönliches Fazit	8
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	10

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit war als Erfahrungsbericht geplant und entwickelte sich im Laufe des Schreibprozesses zu meiner persönlichen Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Daher bietet sie nun einen Einblick, wie ich mich, mit Hilfe der in der Ausbildung erlernten Methoden, der Fragestellung, wie man einen Coachingprozess gestaltet, mit Hilfe des GROW-Modells genähert habe und welche Erkenntnisse ich für mich daraus ziehen konnte.

Zunächst erläutere ich den Grund, warum ich mich mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt habe, und beschreibe anschließend, die erlernte Methodik. Mit Hilfe des GROW-Modells von Sir John Whitmore konnte ich den Grundstein für einen Coachingprozess legen. Abschließend erläutere ich zu welchen Erkenntnissen ich gekommen bin und wie ich nun die Rahmenbedingungen für den Einstieg in den Coaching-Prozess gefunden habe.

Einleitung

Seit Beginn meiner Coaching Ausbildung beschäftigt mich die Frage, wie ich den Coachingprozess erfolgreich gestalten und den Coachee zielgerichtet unterstützen kann. Daher habe ich mich dazu entschieden, hierüber meine Abschlussarbeit zu schreiben. Im Modul „Grundlagen“ bin ich durch unsere Dozentin auf erste Hilfestellungen zu meiner Ausgangsfrage gestoßen; nämlich das GROW-Modell und das Coaching-Haus.

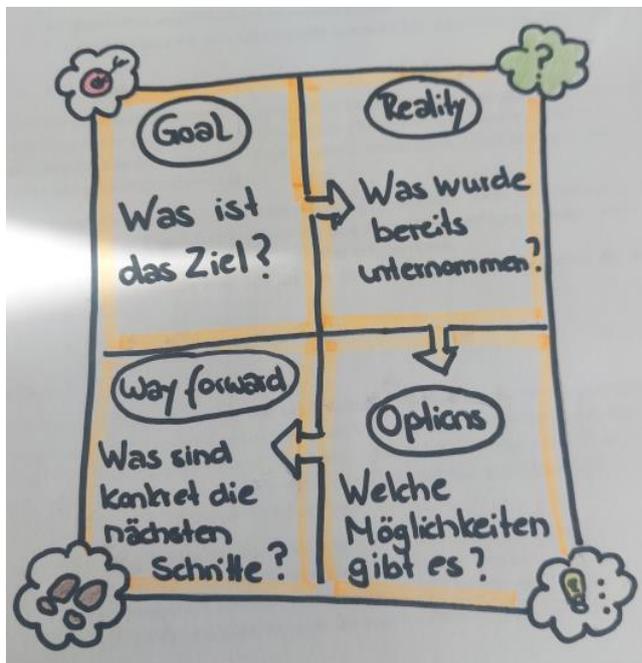
Das GROW-Modell ist in den 90er Jahren von Sir John Whitmore erfunden worden. Veröffentlicht wurde das Tool erstmals in seinem Buch „Coaching for performance“. John Whitmore war ein britischer Automobilrennfahrer und Sachbuchautor. Nach seiner aktiven sportlichen Laufbahn war er als Coach und Berater tätig. Bis zu seinem Ableben coachte er Manager auf der ganzen Welt. Das GROW-Modell ist ein Instrument aus dem Coaching und kann als Tool zur Selbstführung als auch zur Mitarbeiterführung dienen.

Das Coaching-Haus kann als Teil des GROW-Modells betrachtet werden. Es ist in die Phasen Goalsetting und Realitycheck einzuordnen. Da es sich bei einem Coaching-Prozess um ein dynamisches Konstrukt handelt, ist eine pauschale Eingruppierung schwer möglich.

Aufbau

Im Kern des GROW Modells stehen vier Phasen. Die einzelnen Phasen bauen jeweils aufeinander auf und sollen dem Coach helfen, den Coachingprozess mit seinem Coachee zu strukturieren. Im Fokus dabei stehen die Identifikation von Zielen und die Erarbeitung geeigneter Lösungsansätze. Die Aufgabe des Coaches ist dabei, durch gezielte Fragestellungen das Ziel zu ergründen, die aktuelle Situation zu definieren und im Anschluss daran Lösungsoptionen zu erarbeiten und konkrete nächste Schritte festzulegen. Von hoher Bedeutung ist, dass der Coach lediglich Denkanstöße gibt und der Coachee die Lösungen selbst erarbeitet.¹

Die folgende Grafik zeigt die vier Phasen des GROW-Modells: ²



¹ Vgl. Online_Projektmanagement, GROW-Modell, online.

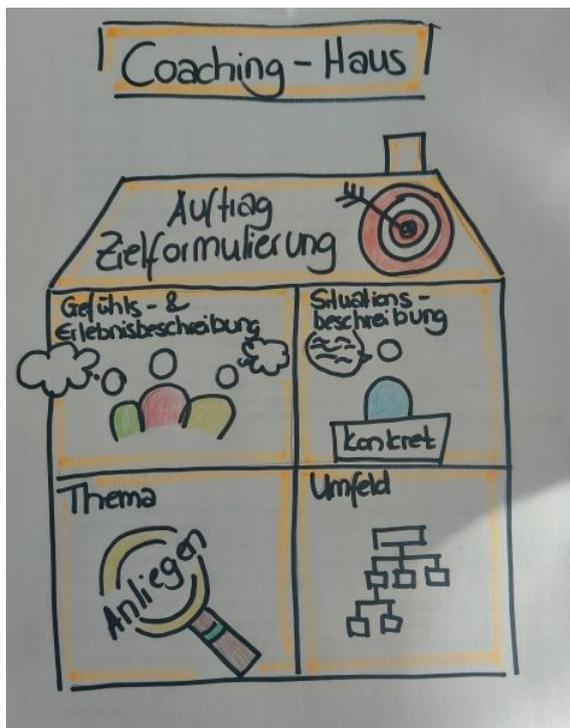
² Vgl. Güntensperger, T., GROW-Modell, online.

Ablauf

Goalsetting

Die erste Phase des GROW-Modells beginnt mit der Zieldefinition. Durch gezielte Fragen des Coaches an den Coachee, soll ein gemeinsames Ziel erörtert und fokussiert werden. Dabei können sowohl kurz- als auch langfristige Ziele ermittelt werden. Wichtig ist jedoch, dass ein Meilenstein definiert werden sollte, der am Ende der derzeitigen Sitzung erreicht werden kann. Zudem muss in jedem Fall am Ende dieser Phase eine konkrete Auftragsformulierung stattfinden. Der Coachee muss klar äußern, welche Leistung er von seinem Coach in der aktuellen Sitzung erwartet.

Eine Hilfestellung für diesen Schritt kann das Coaching-Haus sein. Die folgende Grafik zeigt den klassischen Aufbau dieses Modells:



Im Coaching-Haus leitet der Coach den Coachee von der Eingangstür (Thema), über das Erdgeschoss (Umfeld), durch den ersten Stock (Situationsbeschreibung und Gefühls- und Erlebnisbeschreibung) auf das Dach (Auftrag und Zielformulierung). Zu Beginn soll der Coachee sein mitgebrachtes Anliegen darstellen, damit der Coach einen ersten Einblick in die aktuelle Thematik bekommt. Durch gezielte Fragestellung wird dann das Umfeld des Klienten erforscht. Daraufhin werden die Gefühls- und Erlebniswelt des Coachee thematisiert und

anschließend eine konkrete Situationsbeschreibung erfragt. Mit Hilfe dieser Schritte kann der Klient im Anschluss eine klare Auftrags- und Zielformulierung ausarbeiten.

Typische Fragen für diese Phase könnten sein:

- Was ist das Ziel dieser Sitzung?
- Was muss passieren, damit Du nach dieser Sitzung ein gutes Gefühl hast, dass die Zeit gut angelegt war?
- Wenn ich Dir einen Wunsch erfüllen könnte, was würdest Du dir von dieser Sitzung wünschen?
- Was soll Deiner Meinung nach passieren, was derzeit nicht passiert?
- Wie viel Einfluss hast Du auf Dein Ziel?
- Bis wann möchtest du das gewünschte Ziel erreichen?
- Wie wird das messbar sein?

Realitycheck

Die zweite Phase des GROW-Modells ist der Realitycheck. Ziel dieser Phase ist die Analyse der momentanen Situation. Wichtig in dieser Phase ist die Objektivität des Coaches. Der Klient soll möglichst nicht in eine bestimmte Richtung geleitet werden. Die Haltung des Coaches muss immer unvoreingenommen sein; der Coachee weiß selbst, was für ihn am Besten ist.

Die Fragen sollten immer lösungsfokussiert formuliert sein. Konzentriert der Coachee sich zu sehr auf die Probleme, wird die Akzeptanz der erarbeiteten Lösung und die konkrete Umsetzung meist problematisch.³

Gegebenenfalls muss die im Goalsetting definierte Zielsetzung nachjustiert werden, da nun weitere Faktoren einbezogen worden sind.

Typische Fragen für diese Phase könnten sein:

- Was passiert gerade (Was? Wo? Wann? Wer? Wie oft? Wie viel?)?
- Wie hast Du herausgefunden, dass das so ist?
- Welche Faktoren sind relevant?
- Wer ist involviert?
- Was sind die Effekte auf andere?

³ Vgl. consulting-life, GROW-Modell, online.

- Was fehlt in dieser Situation?
- Was hält Dich zurück?

Options

In der dritten Phase geht es darum, dem Coachee zu helfen, neue Sichtweisen zu entwickeln. Diese sollen ihm dabei helfen, später Lösungen zu finden. Fokus dieser Phase ist die Quantität statt Qualität. Die Durchführbarkeit sowie die Rahmenbedingungen sollten zunächst außen vorgelassen werden. Ziel ist es, möglichst viele Alternativen zu finden, die einen positiven Einfluss ausüben könnten. Mögliche Tools könnten Brainstorming oder ein Ideenpool sein. Hilfreich kann die schriftliche Dokumentation der Ergebnisse sein, damit sowohl Coach als auch Coachee nicht den Überblick verlieren.⁴

Seitens des Coaches ist in dieser Phase zu beachten, dass dieser nicht in die Rolle des Beraters wechselt. Der Coach muss stets eine offene Haltung haben und dem Coachee die Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Er muss seinem Klienten ein angstfreies Klima schaffen und negative sowie selbstbeschränkende Vorannahmen beseitigen.

Typische Fragen für diese Phase könnten sein:

- Was könntest du tun, um die Situation zu verändern/verbessern?
- Sag mir, welche Möglichkeiten zur Aktion Du siehst, unabhängig davon, ob diese realistisch und umsetzbar sind, oder nicht?
- Was kannst Du sonst noch tun?
- Wer könnte vielleicht hilfreich sein und warum?
- Welche Option sagt Dir am meisten zu?
- Möchtest du gern eine Option auswählen, um daran zu arbeiten?

Will

Die finale Phase des GROW-Modells ist das Will; zu Deutsch „Willenskraft“. In diesem Teil geht es darum, Entscheidungen zu treffen und zu erkunden, zu welchen Schritten der Coachee konkret bereit ist. Hilfreich kann es sein, einen Arbeitsplan aufzustellen und eine konkrete Maßnahme festzuhalten, welche in den nächsten 24 Stunden umsetzbar ist.

⁴ Vgl. Schneider, S., GROW-Modell, online.

Zu beachten ist jedoch, dass der Coachee jederzeit die Wahlfreiheit hat. Er muss selbst entscheiden, welche Maßnahmen getroffen und umgesetzt werden sollen und auch können.

Typische Fragen für diese Phase könnten sein:

- Wer sollte wissen, was Du tun wirst?
- Welche Art von Hilfe benötigst Du und von wem?
- Was hält dich von einer 10 ab?
- Was kann ich tun, um Dich zu unterstützen?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie viel Engagement zeigst Du, diese Aktion durchzuführen?
- Gibt es noch etwas worüber Du sprechen möchtest?
- Was sind die Kriterien für Erfolg?

Nutzen

Der Nutzen des GROW-Modells liegt in seiner Struktur und Klarheit. Es bietet dem Coach einen klaren Rahmen für die Durchführung eines Coachingprozesses. Gleichzeitig bietet das Modell auch eine gewisse Flexibilität. Ein Coaching ist immer ein dynamischer Prozess. Die vorgegebenen Strukturen müssen nicht zwingend eingehalten werden. Das GROW-Modell ist vielmehr als Leitfaden zu betrachten. Er unterstützt den Coach dabei, alle Facetten und Systeme des Coachee zu beleuchten, um für ihn eine vollumfängliche Lösung zu finden. Es ist den Beteiligten jederzeit möglich, sich zwischen den verschiedenen „Räumen“ und Phasen zu bewegen. Unerfahrene Coaches können das GROW-Modell nutzen, um den Coachingprozess erfolgreich zu gestalten.

Das Coaching-Haus hingegen ist Teil des Prozesses. Es dient dazu, die Grundlage für ein erfolgreiches Coaching zu schaffen. Erst durch eine klare Zielformulierung und Auftragsklärung ist es möglich, einen erfolgreichen Abschluss zu erhalten. Wenn nicht analysiert wird, welche Meilensteine erzielt werden sollen und welchen Beitrag der Coach dazu beitragen kann, könnte es passieren, dass der Prozess als unzureichend empfunden wird. Häufig bringt es den Coachee in seiner Zielerreichung bereits enorm weiter, sobald Ziel und Auftrag klar definiert werden.

Erlebnisse aus der Praxis

In meinem ersten Coaching habe ich die im Vorfeld dargestellten Methoden und Tools nicht zum Einsatz gebracht. Der Klient hat mich kontaktiert, wir haben uns kurz über das Thema ausgetauscht und einen Termin vereinbart. In dem Termin selbst, hat der Klient mir sein Anliegen näher erläutert und ich habe durch verschiedene Fragetechniken versucht, den Coachee zu einem Ergebnis zu führen. Allerdings stellte sich schnell heraus, dass wir mehr von einem Thema zum nächsten gewandert sind. Auch hatten wir zu Beginn keinen klaren Auftrag formuliert. Das Ergebnis unseres Coachings war, dass der Coachee mit mehr Themen nach Hause gegangen ist, als er ursprünglich mitgebracht hat. Der Coachee war froh darüber, dass er sein Anliegen mitteilen konnte. Zudem sagte er mir auch, dass er sich den Coachingprozess anders vorgestellt habe.

Auch ich habe mir das Coaching anders vorgestellt und habe im Nachhinein immer wieder überlegt, was ich anders und vor allem besser hätte machen können. Aus diesem Grund habe ich mich in dieser Abschlussarbeit mit dem Coachingprozess beschäftigt und habe hierbei das GROW-Modell dargestellt. Mir ist bewusst, dass nicht jedes Coaching nach einem festen Schema ablaufen kann, jedoch ist es hilfreich, einen Leitfaden dafür zu haben. |

Vorteile/ Nachteile

Nach ausführlicher Betrachtung der Methodik und Analyse des Nutzens unter Einbeziehung der Erlebnisse aus der Praxis, lassen sich einige Vor- und Nachteile ausarbeiten:

Vorteile:

- Ein einfaches Modell, welches genutzt werden kann, um einen Startpunkt für ein Coachingsession zu bekommen.
- Bietet eine gute Struktur für den Coach, um sich durch Coaching Sessions zu hangeln.
- Egal ob individuell oder in der Arbeitsgruppe - das praxisbewährte GROW Modell ist einfach erlernbar und umsetzbar.
- Dank seiner einprägsamen Bezeichnung lässt sich die Technik rasch verinnerlichen und auch in hektischen Situationen direkt abrufen.
- Ob persönliche Weiterentwicklung, Zielerreichung durch Coaching oder Problemlösung im Team - das GROW Modell kann flexibel angewendet werden.

Nachteile:

- Wenn das GROW-Modell als starre Struktur verwendet wird, kann eine Coaching Session schnell in eine Sackgasse geraten.
- Der Coachee muss nicht zwingend in der Lage sein, sein Ziel konkret zu formulieren. Eventuell hat er auch noch kein richtiges bzw. ist auf der Suche nach diesem. Es kann problematisch sein, sich gleich zu Beginn des Coachings festzulegen und die Thematik in die falsche Richtung zu steuern.
- Das Modell setzt einen generischen Optimierungsrahmen. Diesen muss man jedoch für das spezifische Problem bzw. Ziel anpassen.

Erkenntnisse und persönliches Fazit

Ich habe meine Arbeit der Fragestellung gewidmet, wie man einen Coachingprozess mit Hilfe des GROW-Modells gestalten kann. Für mich war es wichtig, eine gewisse Klarheit darüber zu erhalten, wie ein Coachingprozess ablaufen kann und welche Hilfestellungen, Methoden und Tools es hierbei geben kann. Gleichzeitig soll mir diese Arbeit als Vorbereitung für die Abschlussprüfung dienen.

Im Laufe der Arbeit konnte ich einen genauen Einblick erhalten, wie ein Coachingsprozess ablaufen kann. Das GROW-Modell und das Coaching-Haus dienen mir als hilfreiche Techniken, um mich dabei zu unterstützen, dem Coachee zu helfen. Ich sehe daher das Tool als möglichen Leitfaden, um das Gespräch zielgerichtet zu leiten, und alle Facetten und Systeme des Coachee zu beleuchten. Gleichzeitig nehme ich jedoch auch für mich mit, dass Flexibilität und Authentizität die eigentlichen Treiber eines erfolgreichen Coachings sind. Theoretische Bausteine sind wichtig, denn Sie bilden die Basis meiner Arbeit. Dennoch gibt es Gründe, weshalb sich ein Klient dazu entscheidet zu mir zu kommen, nämlich um gemeinsam Ziele zu erarbeiten. Jeder Coachee ist als Individuum zu betrachten, denn Er hat eigene Erfahrungen und Empfindungen. So individuell wie der Klient, sollte auch der Coachingprozess gestaltet sein. Das GROW-Modell bietet mir zwar den theoretischen Rahmen, allerdings allein durch standardisierte Fragen, werde ich den Klienten nicht erfolgreich unterstützen können.

Zusammenfassend stelle ich fest, dass die Modelle und Tools wichtige Bausteine für meine Arbeit sein werden. Jedoch bilden Flexibilität und Authentizität die Basis für ein erfolgreiches Coaching.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Consulting-Life (Hrsg.), GROW-Modell: [GROW Modell - Aufbau, Anwendung & Vorlagen | Consulting-LIFE.de](#)

Froschkoenig (Hrsg.), GROW-Modell: [GROW Modell - froschkoenige.ch](#)

Güntensperger, Tanja: GROW-Modell: [GROW: Entwickelnde Fragen stellen und Wachstum ermöglichen \(beyourproject.de\)](#)

Online_Projektmanagement (Hrsg.), GROW-Modell: [Das GROW-Modell - Online-Projektmanagement](#)

Schneider, Sebastian: GROW_Modell: [Das GROW Modell in der Praxis \(wertikalwerk.com\)](#)