

Inkonstellation

Akademie für Systemisches Coaching

Timo Schlage

Zülpicher Straße 357

50935 Köln

Abschlussarbeit

Systemische Coachinausbildung

Das GROW-Modell:

Eine Analyse und Anwendung in der Praxis

Simone Deubel

Adolf-Ernst-Schuth-Str. 55

55122 Mainz

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	1
2. Theoretische Grundlagen: Das GROW-Modell.....	2
2.1 Goal (Ziel).....	3
2.2 Reality (Realität).....	3
2.3 Options (Optionen).....	4
2.4 Will (Willen).....	5
3. Fallstudie: Anwendung des GROW-Modells in einer Coaching-Sitzung.....	6
3.1 Hintergrund des Coaching-Falls.....	6
3.2 Schritt-für-Schritt-Anwendung des GROW-Modells.....	7
3.3 Reflexion der Coaching-Sitzung.....	11
4. Zusammenfassung.....	12
Literaturverzeichnis.....	13
Abbildungsverzeichnis.....	14

1. Einführung

In einer Welt, die sich ständig im Wandel befindet, sind effektive Werkzeuge und Methoden zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung von entscheidender Bedeutung.

Eines dieser Werkzeuge ist das Coaching, eine disziplinierte und lösungsorientierte Herangehensweise, die Menschen dabei unterstützt, ihre Ziele zu erreichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und Hindernisse zu überwinden. Coaching hat sich zu einer etablierten Praxis in verschiedenen Bereichen entwickelt, von der Unternehmensführung bis zur persönlichen Entwicklung.

Eine bewährte Methode im Bereich des Coachings ist das GROW-Modell, das von Sir John Whitmore verbreitet wurde. Dieses Modell bietet eine strukturierte Herangehensweise zur Klärung von Zielen, zur Analyse der gegenwärtigen Realität, zur Erarbeitung von Optionen und zur Stärkung des Willens zur Erreichung ihrer Ziele. Das GROW-Modell hat sich als äußerst nützlich erwiesen und wird weltweit von Coaches eingesetzt, um ihre Klienten¹ auf dem Weg zur Verwirklichung ihrer Träume und Ambitionen zu begleiten.

Diese Abschlussarbeit widmet sich dem Thema „Das GROW-Modell: Eine Analyse und Anwendung in der Praxis“. Ziel dieser Arbeit ist es, einen umfassenden Einblick in das GROW-Modell und dessen Anwendung zu bieten. In dieser Arbeit wird nicht nur das GROW-Modell im Detail betrachtet, sondern auch seine Wirksamkeit durch die Analyse einer konkreten Fallstudie in der Praxis evaluiert. Die Arbeit gliedert sich in vier Kapitel, die aufeinander aufbauen und ein umfassendes Verständnis für das Thema schaffen. Im zweiten Kapitel wird der theoretische Rahmen des GROW-Modells abgesteckt, indem ein tieferes Verständnis für die einzelnen Phasen des Modells geschaffen wird. In dem darauffolgenden Kapitel drei wird das GROW-Modell anhand einer Fallstudie beschrieben. Hier wird in einem realen Coaching Prozess Schritt für Schritt analysiert, wie das Modell genutzt wurde, um konkrete Ziele zu erreichen und Veränderungen in der Lebenssituation des Klienten herbeizuführen. Die Ergebnisse werden abschließend zusammengefasst. In der Zusammenfassung in Kapitel vier werden die wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit noch einmal dargestellt und ihre Bedeutung hervorgehoben. Diese Abschlussarbeit bietet somit einen umfassenden Überblick über das GROW-Modell und zeigt auf, wie es durch Coaching Menschen dabei unterstützen kann, ihre Ziele zu erreichen und positive Veränderungen in ihrem Leben herbeizuführen.

¹Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

2. Theoretische Grundlagen: Das GROW-Modell

Das GROW-Modell, verbreitet von Sir John Whitmore, bietet eine strukturierte und effektive Herangehensweise zur Zielfestlegung, Problemanalyse und persönlichen Entwicklung. Dieses Kapitel dient dazu, das Modell in seinen Einzelheiten zu beleuchten, seine Bestandteile zu definieren und seine Bedeutung für Coaching-Prozesse zu verdeutlichen.

Gemäß Künzli steht das „G für „goal setting“, R für „reality“, O für „options“ und W für „will power“², wobei andere Autoren, unter anderem Kelly Miller sagen, dass W für „Way forward“ steht³. Generell bedeutet dies, dass jeder Buchstabe für eine bestimmte Phase in dem Modell steht. Um dies nochmal zu verdeutlichen, erläutert Künzli:

„Der Coach hilft dem Klienten bei der Zielklärung und -konkretisierung (G), unterstützt ihn dabei, die Ziele so zu setzen, dass sie realisierbar sind (R), erarbeitet mit ihm zusammen die besten Wege und Optionen zur Zielerreichung (O) und begleitet ihn bei der Handlungsausführung (W).“⁴

Pobuda fasst das GROW-Modell in folgender Abbildung nochmal zusammen, um die einzelnen Phasen und deren Bedeutung zu unterstreichen.⁵



Abbildung 1: Das GROW-Modell, Abbildung nach Pobuda

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen des Modells genauer erläutert.

² Künzli, Hansjörg: Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. In: OSC Organisationsberatung Supervision Coaching 16, 2009, S. 5

³ Vgl. Miller, Kelly: Was ist GROW Coaching Modell? (Inkl. Beispiele), in: positivepsychology, 3. April 2020, https://positivepsychology.com/grow-coaching-modell/?utm_content=cmp-true (abgerufen am: 23.09.2023).

⁴ Künzli, 2009, S. 5

⁵ Vgl. Pobuda, Leon: Das GROW-Modell im Coaching, in: pobuda-coaching, 13. Oktober 2022, <https://pobuda-coaching.de/blog/coaching-konzepte/grow-modell/> (abgerufen am: 23.09.2023).

2.1 Goal (Ziel)

In der ersten Phase im GROW-Modell geht es um das „G“, das für „Goal“ beziehungsweise für das „Ziel“ der Coaching-Sitzung sowie die Ziele des gesamten Coachingprozesses steht.

Diese Phase ist im Coaching Prozess der erste und wichtigste Schritt, denn nur wenn das Ziel definiert ist, kann der Coaching Prozess weitergehen. Hier ist es wichtig, dass der Klient sein Ziel positiv formuliert und dass das Ziel durch sein eigenes Handeln beziehungsweise aus seiner eigenen Kraft erreicht werden kann. Außerdem sollten Ziele den Klienten motivieren und sie sollten keine Widersprüche beinhalten.⁶

Unter anderem können gemäß Landsberg und Miller vom Coach die folgenden Fragen gestellt werden, um mit dem Klienten das Ziel zu erarbeiten:⁷

- Worauf möchten Sie sich heute konzentrieren?
- Was ist für Sie im Moment wichtig?
- Welche neuen Fähigkeiten möchten Sie erlernen oder entwickeln?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Sie im Moment?
- Was würde Ihnen das Gefühl geben, dass Sie diese Zeit gut genutzt haben?
- Worauf arbeiten Sie derzeit hin?
- Wie können Sie Ihr Ziel in positiver Sprache formulieren?

Hierbei ist es wichtig zu beachten, dass sich Ziele während des Coaching Prozesses verändern oder angepasst werden können.⁸

2.2 Reality (Realität)

Nachdem das Ziel positiv und realisierbar mit Hilfe verschiedener Fragen des Coaches durch den Klienten formuliert wird, geht es in der nächsten Phase des GROW-Modells um das „R“, was für „Reality“ beziehungsweise die Realität steht.

In dieser Phase wird die aktuelle Situation (der Ist-Zustand) des Klienten in Bezug auf das Ziel analysiert, um zum Beispiel zu schauen, was dieser bereits unternommen hat, um sein Ziel zu realisieren. Hier ist es besonders wichtig, dass der Coach objektiv bleibt und seiner eigenen Meinung und seinen Gefühlen keinen Raum lässt, sondern dass er sich komplett auf die

⁶ Vgl. Pobuda, 2022

⁷ Vgl. Landsberg, Max: The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work by Inspiring and Developing Those Around You, 3. Aufl., London, UK: Profile Books, 2015, S. 124; Vgl. Miller, 2020

⁸ Vgl. Pobuda, 2022

Gedankenwelt des Klienten einlässt. Wenn sich neue Sichtweisen ergeben, müssen die Ziele angepasst werden.⁹

Geeignete Fragen für diese Phase sind gemäß Pobuda und Miller die Folgenden:¹⁰

- Was haben Sie bisher konkret unternommen?
- Und welches Ergebnis hat dies erbracht?
- Was funktioniert im Moment gut?
- Was brauchen Sie?
- Was haben Sie bisher getan, um die Dinge zu verbessern?
- Auf welche Bereiche Ihres Lebens wird sich das Erreichen Ihres Ziels auswirken?
- Was ist das größte Hindernis, mit dem Sie derzeit konfrontiert sind?
- Welche Ängste sind vorhanden?

2.3 Options (Optionen)

In der dritten Phase des GROW-Modells, dem „O“, geht es um die „Options“, also darum, dass der Coach dem Klienten hilft, möglichst viele Handlungs- und Entscheidungsoptionen zu entwickeln.

Ganz unabhängig davon, wie realistisch diese in der Umsetzung erscheinen, sollte der Coach hier eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, sodass der Klient so viele Optionen wie möglich sammeln kann.¹¹ Das heißt, es geht nicht darum direkt die „richtige“ Lösung zu finden, sondern zunächst verschiedene Lösungsideen zu entwickeln. Wichtig ist, dass der Coach keine eigenen Lösungsoptionen einbringt, sondern dass der Klient diese selbstständig und alleine entwickelt.

Durch folgende Fragen kann der Coach dem Klienten helfen, eigene Optionen zu erarbeiten:¹²

- Was ist Ihr erster Schritt?
- Wenn Sie 50% mehr Selbstvertrauen hätten, was würden Sie dann anders machen?
- Wenn der Erfolg garantiert wäre, was würden Sie dann tun?
- Wenn Geld kein Hindernis wäre, was würden Sie dann tun?
- Welcher Handlungsschritt ist in diesem Moment die beste Nutzung Ihrer Zeit?

⁹ Vgl. ebd., 2022

¹⁰ Vgl. ebd., 2022; Vgl. Miller, 2020

¹¹ Vgl. Pobuda, 2022

¹² Vgl. Miller, 2020

- Wenn jemand anderes mit Ihrem Problem zu Ihnen käme, was würden Sie ihm sagen?
- Welche Stärken können Sie nutzen, um voranzukommen?
- Wenn Sie diese Woche nur eine Sache tun könnten, was wäre das?
- Was würden Sie tun, wenn Sie niemandem gegenüber Rechenschaft ablegen müssten?
- Wie würden Sie Ihre Zeit in diesem Moment am effizientesten nutzen?

Nachdem verschiedene Handlungs- und Lösungsoptionen erarbeitet wurden, werden diejenigen Ansätze nochmal in Fokus genommen, die am realisierbarsten erscheinen.

2.4 Will (Willen)

In der letzten Phase des GROW-Modells, dem „W“, wird der Wille des Klienten in Bezug auf die Realisierung seiner nächsten Schritte ermittelt.

Es wird festgelegt, was genau der Klient als Nächstes tun wird. Der Klient trifft mit Hilfe des Coaches eine Entscheidung, mit welchen der erarbeiteten Optionen er konkret weitermachen will beziehungsweise welche konkreten Schritte in Richtung Zielsetzung erfolgen werden.

Die folgenden Fragen kann der Coach nutzen, um konkret zu erfragen, welche Schritte der Klient nun gehen wird:¹³

- Was werden Sie tun?
- Wann werden Sie es tun?
- Wird die Handlung zum gewünschten Ziel führen?
- Auf welche Hindernisse könnten Sie stoßen?
- Wer muss es wissen?
- Welche Unterstützung benötigen Sie?
- Wie und wann werden Sie die Unterstützung erhalten?
- Welche anderen Überlegungen haben Sie?

Abschließend kann der Coach auf einer Skala von eins bis zehn den Klienten fragen, wie sicher es ist, dass er die vereinbarten Schritte auch wirklich ausführen wird.¹⁴ Demnach entsteht am Ende eine Liste mit realistischen Handlungsoptionen, die der Klient umsetzen wird.

¹³ Vgl. Landsberg, 2015; Vgl. Whitmore, John: Coaching für die Praxis :[eine klare, prägnante und praktische Anleitung für Manager, Trainer, Eltern und Gruppenleiter], Frankfurt/ Main, Deutschland: Campus-Verlag, 1994, S. 96ff

¹⁴ Vgl. Pobuda, 2022

Im Englischen wird das „W“ oft auch als Synonym für die Begriffe „Way, Will, What, When, Who“ verwendet.¹⁵ Das zeigt, dass aus den zuvor erarbeiteten Optionen darauf geachtet werden muss, dass die vom Klienten erarbeitete Lösung beziehungsweise Lösungsmöglichkeiten nun sehr konkret gefasst werden müssen. Idealerweise sollte der Coach nach einem definierten Zeitraum beim Klienten über die Zielerreichung nachfragen und gegebenenfalls weitere Hilfe anbieten.

3. Fallstudie: Anwendung des GROW-Modells in einer Coaching-Sitzung

In diesem Kapitel wird die Anwendung des GROW-Modells in der Praxis durch eine ausführliche Fallstudie veranschaulicht. Die Fallstudie bietet einen tiefen Einblick in einen konkreten Coaching-Prozess und zeigt, wie das GROW-Modell als wirksames Instrument zur Zielerreichung und persönlichen Entwicklung fungieren kann.

Die nachfolgenden Unterkapitel werden den Coaching-Fall im Detail beschreiben, die spezifischen Herausforderungen und Ziele des Klienten¹⁶ aufzeigen und den Verlauf der Coaching-Sitzung beleuchten, in denen das GROW-Modell zur Anwendung kam. Durch die Analyse dieser realen Coaching-Sitzung wird die Effektivität und Relevanz des GROW-Modells im praktischen Einsatz bewertet.

3.1 Hintergrund des Coaching-Falls

In der Coaching-Sitzung geht es darum, dass der Klient sich aktuell im Ausland befindet und einerseits daran arbeitet selbstständig zu werden, aber andererseits auch noch 50% in einer Festanstellung ist. Obwohl er sich durch die Reise einen Lebenstraum erfüllt, hat er das Gefühl, die Reise nicht genießen zu können. Insbesondere die Festanstellung kostet ihn viel Zeit und Nerven und er kann von der Arbeit nicht gut abschalten. Der Klient wünscht sich mehr im Hier und Jetzt zu sein und seine Reise aktiv genießen zu können - ohne immer an die Arbeit und die Zukunft denken zu müssen.

¹⁵ Vgl. Grant, Anthony M.: Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures, in: The Coaching Psychologist, Vol. 7, No. 2, 2011, S. 120; Vgl. Miller, 2020

¹⁶ Um die Anonymität des Klienten zu gewähren, wird weder das wahre Geschlecht noch der Name des Klienten in dieser Arbeit offenbart.

3.2 Schritt-für-Schritt-Anwendung des GROW-Modells

1. Goal

In der ersten Phase des GROW-Modells geht es darum das Ziel der Sitzung festzulegen.

Um in das Thema reinzukommen, fragte ich den Klienten zuerst: „Was ist dein heutiges Thema?“. Hierauf fing der Klient direkt an von seiner Reise und dem Problem mit dem Arbeiten zu erzählen. Er erzählte mir, dass er aktuell viel mehr als 50% arbeitete, ständig unter Anspannung litt und immer wieder an die Arbeit denken musste. Der Klient erklärte, dass es ihn nervte, dass er aktuell auf seiner Reise immer an die Arbeit denken musste, denn es war immer sein Lebenstraum gewesen, diese Reise zu machen. Er hatte aktuell das Gefühl, dass er mit dem ständigen Denken an die Arbeit die Reise nicht richtig genießen und realisieren konnte. Eine weitere passende Frage, die dem Klienten geholfen hatte das Thema noch mehr zu konkretisieren war: „Was ist für dich im Moment wichtig?“, denn hier merkte er, dass es ihm wichtig war die Reise mehr zu genießen.

Nachdem der Klient seine aktuelle Situation mit der Reise und der Arbeit dargestellt hatte, ging es an die Zielerarbeitung der Coaching-Sitzung. Mit der Frage „Worauf würdest du dich heute gerne konzentrieren?“ fand ich heraus, dass es dem Klienten darum ging, Wege zu finden, wie er seine Reise im Hier und Jetzt genießen konnte. Auf die Frage „Wie könntest du dein Ziel in positiver Sprache formulieren?“ antwortete mir der Klient:

„Ich genieße meine Reise bewusst im Hier und Jetzt.“

Dies wurde als das Ziel für die Coaching-Sitzung definiert. Durch die Frage „Wie kann ich dich unterstützen, dein Ziel zu erreichen?“, berichtete mir der Klient, dass er sich freuen würde, wenn er durch meine Hilfe Tipps bekommen würde, wie er von der Arbeit besser Abstand gewinnen könnte. Mir war klar, dass ich dies natürlich nicht tun würde, da ich dann die Rolle des Coaches verlassen und zum Berater werden würde. Daher erklärte ich ihm, dass ich ihm lediglich helfen würde, selbstständig Handlungsalternativen zu erarbeiten.

Nach der Skalierungsfrage von eins bis zehn bezogen auf das Ziel der Coaching-Sitzung, fand ich heraus, dass der Klient aktuell bezogen auf sein Ziel auf einer vier stand. Am Ende der Sitzung wünschte er sich auf einer sechs zu sein.

2. Reality

Um die aktuelle Situation (also den Ist-Zustand) des Klienten zu analysieren, begann ich die zweite Phase des GROW-Modells mit der Frage: „Wie ist deine Situation aktuell?“. Hierauf antwortete mir der Klient, dass er aktuell sehr viel an die Arbeit dachte und die Arbeitszeiten, die er mit seiner Vorgesetzten vereinbart hatte, nicht einhielt und viel mehr arbeitete. Er erzählte außerdem, dass er auch oft von unterwegs auf seinem (privaten) Handy E-Mails las und Telefonate führte. Auf die Frage: „Was hast du bereits versucht, um die Dinge zu verbessern?“, erfuhr ich von dem Klienten, dass er bei der Skalierung schon mal auf einer zwei war und die Situation zu Beginn seiner Reise sogar noch schlechter war und er im Vergleich zu davor aktuell tatsächlich weniger arbeitete. Auf die Frage: „Was hast du konkret unternommen, um von einer zwei auf eine vier bei der Skala zu kommen?“, antwortet er mir, dass er morgens manchmal später online ging und abends früher in den Feierabend. Dadurch hatte sich seine Situation zumindest schon ein bisschen gebessert. Es war erstaunlich zu beobachten, wie diese Erkenntnis die Haltung und Erscheinung des Klienten beeinflusste. Er strahlte zum ersten Mal seit Beginn der Coaching-Sitzung. Ich spiegelte ihm diese Veränderung seiner äußeren Erscheinung, woraufhin er diese bestätigte und sagte, dass ihm gar nicht bewusst war, dass er sich ja sogar schon verbessert hatte. Auf die Fragen: „Was funktioniert im Moment sonst noch gut?“ und „Was hast du bisher noch getan, um die Dinge zu verbessern?“, erfuhr ich, dass er durch das spätere online gehen es morgens manchmal geschafft hatte, Sport vor der Arbeit zu machen. Er berichtete, dass er an den Tagen, wo er Sport vor der Arbeit gemacht hatte, der Arbeitstag für ihn weniger schlimm war und auch weniger stressig. Auch diese Erkenntnis löste bei dem Klienten ein Lächeln aus und seine Schultern fingen an sich zu entspannen. Diese Änderung in der Haltung und im Gesicht spiegelte ich ihm auch direkt, wodurch er noch mehr strahlte. Auf die Frage: „Was hast du sonst noch unternommen?“, sagte er, dass er sonst nichts Weiteres unternommen hatte.

3. Options

Nachdem ich mit dem Klienten seine aktuelle Situation analysiert hatte, gingen wir dazu über verschiedene Handlungs- und Entscheidungsoptionen zu entwickeln. Hier begann ich zuerst mit der Frage: „Welche weiteren Lösungsmöglichkeiten siehst du?“. Hier fing der Klient an zu überlegen, was er neben den Optionen, die er bereits unternommen hatte, noch tun könnte. Er nannte zwar Vorschläge wie, dass er die Arbeitszeit sinnvoller nutzen sollte und nicht zu viel prokrastinieren sollte, aber er kam noch auf keine konkreten Handlungsalternativen. Auch die

die Frage: „Wenn dein bester Freund mit deinem Problem zu dir käme, was würdest du ihm sagen?“, brachte ihm keine konkrete Lösungsmöglichkeit in Richtung seines Ziels. Einen wichtigen Unterschied machte die Frage: „Wenn du 50% entspannter und selbstsicherer wärst, was würdest du dann anders machen?“. Auf diese Frage hin kam der Klienten mit folgenden Handlungsoptionen:

- Er würde die *MS Teams-App*, die er gerade auf seinem privaten Handy hatte, auf sein iPad machen, damit er nicht immer, wenn er unterwegs war, auf seinem Handy nach Arbeits-E-mails schauen konnte
- Generell würde er das *Handy mehr weglegen*, um sich mehr zu Fokussieren
- Dann würde er wirklich jeden Morgen eine *feste Routine* vor der Arbeit einbauen: Er würde täglich früher aufstehen, dann erst einmal Sport beziehungsweise Yoga machen oder lesen und sich erst dann an den Laptop für die Arbeit setzen
- Er würde sich einen festen *Zeitplan* für die Arbeit machen und diesen auch einhalten. Hierauf würde er seine To-Dos für den Tag niederschreiben, dann eins nach dem anderen abarbeiten und nach Ende der Zeit den Laptop ausmachen
- Er würde sich während der Arbeit *Konzentrationsmusik* anmachen und sich *Produktivitäts-Timer* stellen
- Bezogen auf seine Reise würde er die freie Zeit nutzen, um ein *Reisetagebuch* zu schreiben, damit er seine Erlebnisse nochmal reflektieren konnte und nicht vergaß, was er alles erlebt hatte

Hier war ich als Coach beeindruckt, auf welche Lösungsalternativen der Klient von sich aus durch die eine Frage kam. Es war schön zu sehen, wie der Klient anfang zu strahlen und sich seine Stimmung schlagartig ins Positive verwandelte. Ich hatte ihm diesen positiven Eindruck direkt widergespiegelt, was die Gesprächsatmosphäre noch positiver gestaltete.

4. Will

Nachdem der Klient die oben genannten Handlungsoptionen erarbeitet hatte, ging es nun darum herauszufinden, welche der Optionen er auch wirklich umsetzen würde. Hier arbeitete ich mit den Fragen: „Was konkret wird dein erster Schritt sein?“ und „Was wirst du jetzt direkt / in 24 - 48 Stunden tun?“. Auf diese Fragen kam von dem Klienten die Antwort, dass er sofort nach der Coaching-Sitzung die MS Teams-App von seinem privaten Handy löschen würde, um diese auf seinem iPad zu installieren. Auf meine Frage von einer Skala von eins bis zehn wie wahrscheinlich es wäre, dass er diesen Schritt gehen würde, antwortete der Klient mit einer

zehn, dass es also sehr wahrscheinlich wäre. Auf die Frage: „Was genau brauchst du dazu?“, antwortete der Klient, dass er gar nichts bräuchte und dass er es direkt nach der Sitzung umsetzen würde.

Als nächsten Schritt wollte der Klient nicht nur manchmal, sondern wirklich jeden Morgen früher aufstehen, um hierdurch eine feste Routine vor dem Arbeiten zu etablieren. Auf die Skalierungsfrage von eins bis zehn antwortete er mit einer acht und nahm direkt sein Handy, um sich für den nächsten Morgen um sieben Uhr einen Wecker zu stellen.

Auf die Frage: „Was kannst du noch umsetzen?“, antwortete der Klient, dass er noch ein Reisetagebuch anfangen würde, damit er die Erinnerungen festhalten konnte. Auf die Skalierungsfrage antwortete er mit einer sieben, was auch eine hohe Wahrscheinlichkeit war.

Tatsächlich antwortete der Klient bezüglich der restlichen zuvor erarbeiteten Handlungsoptionen (*Handy mehr weglegen, Zeitplan, Konzentrationsmusik mit Produktivitäts-Timer*), dass er diese jeweils mit einer Wahrscheinlichkeit von unter fünf umsetzen würde, was darauf schließen ließ, dass er dies voraussichtlich nicht machen würde. Nichtsdestotrotz hatten wir für drei Lösungsmöglichkeiten sehr hohe Wahrscheinlichkeiten der Umsetzung. Als wir über diese drei nächsten Schritte nochmal abschließend redeten, strahlte der Klient richtig, saß entspannt auf seinem Stuhl, mit entspannten Schultern und ich merkte, dass er zum ersten Mal seit Beginn der Sitzung einen tiefen Atemzug nahm. All dies spiegelte ich ihm auch zurück, wodurch seine Entspannung und Zufriedenheit noch deutlicher wurde. Insbesondere auf den Hinweis mit der Atmung antwortete der Klient, dass er seit langem mal wieder tiefer atmen konnte.

Auf meine Frage, wo er sich gerade auf einer Skala von eins bis zehn bezogen auf sein Ziel am Ende dieser Coaching-Session befand, antwortete er mir, dass er aktuell auf einer sieben wäre und strahlt über das ganze Gesicht.

Ich beendete die Coaching-Sitzung mit der Frage: „Was kann ich bezogen auf dein Ziel sonst noch für dich tun?“. Hierauf antwortete der Klient, dass er aktuell nichts mehr von mir bräuchte und bedankte sich bei mir für die tolle und aufschlussreiche Sitzung. Wir vereinbarten, dass ich ihn in vierzehn Tagen anrufen würde, da ich sehr interessiert war zu erfahren, wie es ihm gelungen ist, die definierten Maßnahmen umzusetzen.

3.3 Reflexion der Coaching-Sitzung

Der Coaching-Prozess, der nach dem GROW-Modell strukturiert wurde, bot eine faszinierende Möglichkeit, die Wirksamkeit dieses Modells in der Praxis zu erleben. Die Sitzung begann mit dem Festlegen des Ziels, wobei der Klient den Wunsch äußerte, seine Reise im Hier und Jetzt zu genießen, ohne ständig von beruflichen Gedanken überwältigt zu sein. Dieses Ziel wurde durch gezielte Fragen verfeinert und in positiver Sprache formuliert, was dem Klienten half, seine eigenen Bedürfnisse klarer zu erkennen.

Die Realitätsprüfung ermöglichte eine gründliche Analyse der aktuellen Situation des Klienten. Der Klient gab offen zu, dass er trotz seiner Reise und festgelegter Arbeitszeiten oft übermäßig arbeitete und ständig erreichbar war. Diese ehrliche Selbstreflexion half dabei, den Ausgangspunkt des Klienten auf der Skala zu bewerten und festzustellen, dass er bereits einige Schritte unternommen hatte, um die Dinge zu verbessern.

In der Phase der Optionsentwicklung stellte sich zunächst heraus, dass der Klient Schwierigkeiten hatte, konkrete Handlungsalternativen zu identifizieren. Doch eine entscheidende Frage, die nach einem hypothetischen Szenario fragte, in dem der Klient entspannter und selbstsicherer war, führte zu einer Fülle von Lösungsmöglichkeiten. Der Klient begann, diese Optionen enthusiastisch zu erforschen und stellte fest, dass er tatsächlich die Macht hatte, Veränderungen vorzunehmen.

Schließlich wurde im Willensschritt ermittelt, welche der erarbeiteten Optionen der Klient tatsächlich umsetzen würde. Hier zeigte sich, dass der Klient hochmotiviert war, einige konkrete Schritte zu unternehmen, darunter das Löschen von Arbeitsanwendungen auf seinem privaten Handy und das Einführen von täglichen Morgenroutinen. Obwohl nicht alle Optionen mit der gleichen Wahrscheinlichkeit umgesetzt wurden, war der Klient sichtlich erleichtert und motiviert durch den erarbeiteten Plan.

Insgesamt zeigt dieser Coaching-Prozess, wie das GROW-Modell eine strukturierte und effektive Herangehensweise an Coaching bieten kann. Es half dem Klienten, seine Gedanken und Ziele zu klären, realistisch auf seine aktuelle Situation zu blicken und konkrete Schritte zur Zielerreichung zu entwickeln. Die hohe Zufriedenheit und Motivation des Klienten am Ende der Sitzung unterstreichen die Wirksamkeit des Modells.

Dieser Coaching-Prozess ist ein Beispiel dafür, wie das GROW-Modell dazu beitragen kann, Klienten bei der Bewältigung von Herausforderungen zu unterstützen und sie auf den Weg zur Zielerreichung zu bringen. Es betont die Bedeutung von Selbstreflexion, Empowerment und konkreter Handlungsplanung im Coaching-Kontext.

4. Zusammenfassung

Das GROW-Modell stellt ein vielseitiges und wirksames Instrument zur Unterstützung von Coaching-Prozessen dar. Es bietet eine klare Struktur und leitende Prinzipien, die Coaches und Klienten dabei helfen, konkrete Ziele zu definieren, die gegenwärtige Realität zu analysieren, kreative Optionen zu entwickeln und den Willen zur Umsetzung zu stärken.

Zudem ist es wichtig zu wissen, dass die Reihenfolge der Phasen im GROW-Modell nicht immer strikt chronologisch zu verstehen ist. Nach der zweiten Phase, der Realitätsprüfung, können sich gegebenenfalls die Ziele ändern oder weiter verfeinert werden. In der dritten Phase können möglicherweise Optionen gefunden werden, die nochmals auf ihre Passung zu den Zielen überprüft werden müssen.

Generell zeigt sich, dass nachdem der Coach mit dem Klienten die Phasen des GROW-Modells durchgegangen ist und durch verschiedene Fragetechniken konkrete Handlungswege erarbeitet hat, es empfehlenswert ist, nach einer vereinbarten Zeit erneut einen Termin mit dem Klienten zu vereinbaren. Dieser Termin dient dazu, zu überprüfen, ob es erneuten Handlungsbedarf seitens des Klienten gibt oder ob dieser bei der Umsetzung der festgelegten Schritte auf Schwierigkeiten gestoßen ist.

Insgesamt kann man festhalten, dass das GROW-Modell eine wertvolle Ressource für Coaches ist, um Klienten bei der Verwirklichung ihrer Ziele zu unterstützen. Es fördert die Selbstreflexion, stärkt die Eigenverantwortung des Klienten und schafft Raum für innovative Lösungen. Die Anwendung des Modells im Rahmen der Fallstudie hat gezeigt, wie effektiv es sein kann, wenn es richtig eingesetzt wird.

Abschließend kann man sagen, dass das GROW-Modell nicht nur ein Werkzeug zur Problemlösung ist, sondern auch ein Werkzeug zur persönlichen Entwicklung und Entfaltung des individuellen Potenzials. Es eröffnet Chancen für neue Perspektiven, stärkt die Handlungsbereitschaft und ermöglicht es, gemeinsam Ziele zu erreichen und Potenziale zu entfalten.

Literaturverzeichnis

- Grant, Anthony M.: Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures, in: The Coaching Psychologist, Vol. 7, No. 2, 2011, S. 118-126
- Künzli, Hansjörg: Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching, in: OSC Organisationsberatung Supervision Coaching, Vol. 16, 2009, S 1-15.
- Landsberg, Max: The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work by Inspiring and Developing Those Around You, 3. Aufl., London, UK: Profile Books, 2015.
- Miller, Kelly: What Is the GROW Coaching Model? (Incl. Examples), in: positivepsychology, 3. April 2020, https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/?utm_content=cmp-true (abgerufen am: 23.09.2023).
- Pobuda, Leon: Das GROW-Modell im Coaching, in: pobuda-coaching, 13. Oktober 2022, <https://pobuda-coaching.de/blog/coaching-konzepte/grow-modell/> (abgerufen am: 23.09.2023).
- Whitmore, John: Coaching für die Praxis :*[eine klare, prägnante und praktische Anleitung für Manager, Trainer, Eltern und Gruppenleiter]*, Frankfurt/ Main, Deutschland: Campus-Verlag, 1994

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das GROW-Modell, Abbildung nach Pobuda.....	2
--	---