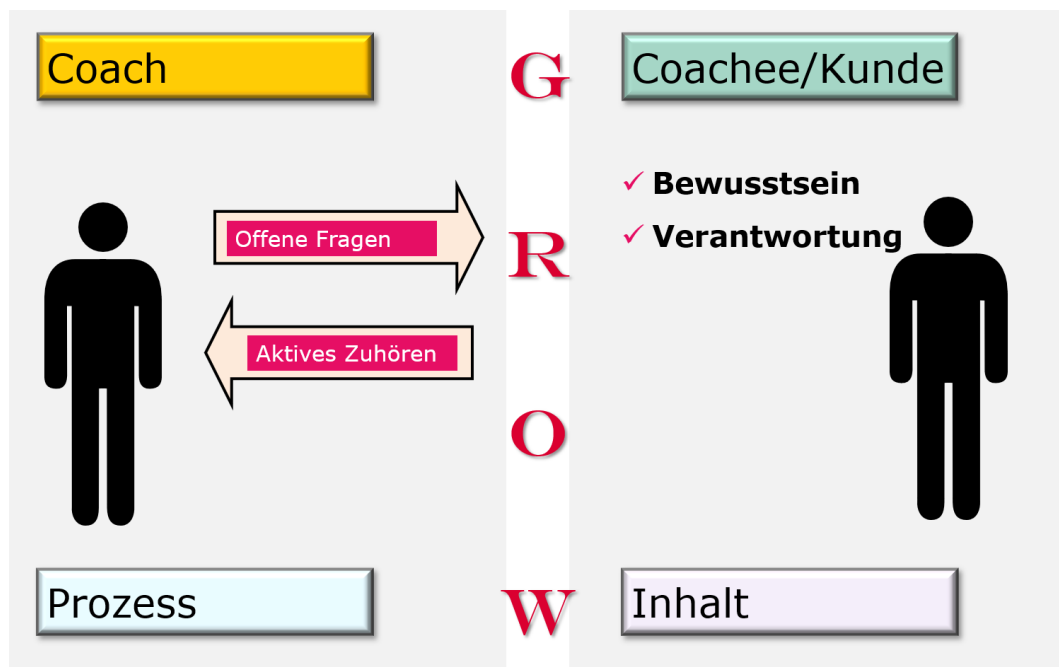


# More to explore ...

## Coaching to improve performance!

### Das "GROW-Modell" (John Whitmore)

Das „Grow-Modell“ nach Sir John Whitmore ist ein einfaches, wirkungsvolles Modell, das du für jedes Coaching, Mitarbeiter:innen-Gespräch, Entwicklungsgespräch, Konflikt- oder Kritikgespräch oder auch Selbst-Coaching-Gespräch anwenden kannst. Es ist eine wirkungsvolle Struktur für die entwicklungsorientierte Führung, dort, wo es z. B. darum geht, dass du bereits Mitarbeiter:innen hast, die sehr kompetent sind, denen es aber z. B. an Selbstsicherheit fehlt. Eine exzellente Hilfe zur Selbsthilfe. Give it a try!



## Das "GROW" - Modell

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>G</b> = Goal / Ziel        | = Definition, der kurz- und langfristigen Ziele          |
| <b>R</b> = Reality / Realität | = Erfassen der derzeitigen Situation                     |
| <b>O</b> = Options / Optionen | = Identifizieren und evaluieren verschiedener Strategien |
| <b>W</b> = Will / Tun         | = Was will man bis wann erreichen/umsetzen?              |

# More to explore ...

PHASEN	COACHING – Fragen (nach Whitmore)	Tipps (für den Coach)
<p><b>GOAL</b> (Ziel)</p> <p>Festlegen des Ziels der Coaching-Sitzung sowie von kurz- und langfristigen Zielen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Was ist das Ziel dieser Diskussion? Was ist das „SMART(e)“ Ziel dieser Sitzung?</li> <li>■ Wenn ich Ihnen einen Wunsch erfüllen könnte, was würden Sie sich von dieser Sitzung wünschen?</li> <li>■ Was soll Ihrer Meinung nach passieren, was derzeit nicht passiert? (oder umgekehrt)</li> <li>■ Was wollen Sie (kurz- u. langfristig) erreichen? Wieso ist das wichtig für Sie?</li> <li>■ Handelt es sich um ein End- oder ein Leistungsziel?</li> <li>■ Wenn es ein Endziel ist, welches Leistungsziel gehört dazu?</li> <li>■ Wann wollen Sie es erreicht haben?</li> <li>■ Wie sieht für Sie Erfolg aus?</li> <li>■ Wieviel persönliche Kontrolle oder Einfluss haben Sie über auf Ihr Ziel?</li> <li>■ Wie wäre es, wenn das Ziel schon erreicht ist? Wie sieht/fühlt sich das an?</li> <li>■ Was wäre ein „Meilenstein“ am Weg zum Ziel? Bis wann wollen Sie es erreichen? Ist das Ziel positiv, lockend, erreichbar, messbar?</li> <li>■ Womit würde Ihnen diese Sitzung am meisten nützen?</li> <li>■ Wie würde ein Außenstehender erkennen, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?</li> <li>■ Was für eine Rolle soll ich in dieser Sitzung spielen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Das wahre Problem ist oft anders als das geschilderte.</li> <li>■ Starten Sie weitläufig und engen Sie dann – je nach Interesse und Energie des Klienten - ein.</li> <li>■ Betonen Sie, dass Sie Fragen stellen – damit Sie die Situation durchdenken können – und geben Sie nicht Antworten/Ratschläge</li> <li>■ Etablieren Sie „Rapport“ – mit den Werten und Körpersprache des Klienten.</li> <li>■ Versichern Sie sich, dass sie sich gut mit der Realisierung des Ziels (und ihrer Rolle dabei) fühlen.</li> </ul>
<p><b>REALITY</b> (Realität)</p> <p>Realitätsprüfung zur Feststellung der aktuellen Situation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Was passiert derzeit (was, wann, wo, wie häufig)?</li> <li>■ Was ist das wahre Problem; intuitiv – was passiert denn hier wirklich?</li> <li>■ Wer ist sonst noch involviert (direkt od. indirekt). Wen betrifft es?</li> <li>■ Wenn es nicht gut läuft, was geschieht mit anderen? Was mit Ihnen?</li> <li>■ Was haben Sie bisher dafür getan? Wie oft? Mit welchem Resultat?</li> <li>■ Was sind Hindernisse? Was hindert Sie daran, etwas zu ändern?</li> <li>■ Was fehlt in dieser Situation?</li> <li>■ Welche anderen Faktoren sind relevant?</li> <li>■ Was sollte ich sonst noch wissen?</li> <li>■ Ist unser Ziel noch immer gültig/das gleiche?</li> <li>■ Wann wären mögliche Konsequenzen, wenn Sie es (nicht) ändern?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ziel ist es hier, das Bewusstsein des Klienten zu erhöhen, nicht selbst Experte der Situation zu sein</li> <li>■ Wichtig: was der Klient sagt und fühlt ist wichtig. Wiederholen Sie Fragen wie „Sie haben gesagt..“ od. „Könnten Sie hier ein wenig ausholen....“ mehrmals.</li> <li>■ Ermutigen Sie ein „Self-assessment“, auf einer Skala von 1-10 (wo steht man gerade – wohin möchte man)</li> </ul>

# More to explore ...

PHASEN	COACHING – Fragen (nach Whitmore)	Tipps (für den Coach)
<p><b>OPTIONS</b> (Optionen)</p> <p>Optionen und alternative Strategien oder Handlungsabläufe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Was könnten Sie tun?</li> <li>■ Welche Optionen haben Sie? Was haben Sie schon versucht?</li> <li>■ Was könnten Sie sonst noch tun? Erzählen Sie mehr...</li> <li>■ Ich habe mir gerade gedacht..... „Was wäre, wenn.....“?</li> <li>■ Was hat in ähnlichen/vergleichbaren Situationen funktioniert?</li> <li>■ Was sollte man gut können, um diese Situation zu bewältigen?</li> <li>■ Was würden Sie anderen - in so einer Situation – empfehlen?</li> <li>■ Was wenn Sie „die“ wären. Weswegen würden Sie etwas ändern?</li> <li>■ Wenn Sie mehr Zeit hätten, was würden Sie probieren?</li> <li>■ Bei weniger Zeit – was müssten Sie dann tun?</li> <li>■ Wenn Sie mehr Macht/Einfluss hätten, was würden Sie versuchen/tun?</li> <li>■ Wenn Ihre Probleme weg wären, was würden Sie dann tun? Welches Verhalten?</li> <li>■ Wenn alles perfekt wäre – wie würde das aussehen, sich anfühlen...?</li> <li>■ Wenn Sie nochmals beginnen könnten, was würden Sie anders/gleich machen?</li> <li>■ Was sind die Kosten und Nutzen jeder Option?</li> <li>■ Eventuell → Wünschen Sie noch andere Vorschläge von mir?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hören Sie aktiv zu. Machen Sie eine Liste aller Optionen.</li> <li>■ Unterstreichen Sie die Konsequenzen</li> <li>■ Vermeiden Sie „warum“ – stattdessen „Was für Gründe....“ und „aber“ – dafür „Ja, und...“</li> <li>■ Hören Sie nicht auf nach Ideen zu suchen, wenn die erste machbare gesagt wurde. Oft kommen die besten Ideen an 2., 3. oder 10.Stelle.</li> <li>■ Wenn Sie sicher sind, dass der Klient keine Ideen mehr hat, fragen Sie noch nach 1 weiteren.</li> <li>■ Fragen Sie nicht 20 Fragen, wenn der Klient eine Idee von Ihnen will oder braucht – geben Sie eine Antwort und fragen Sie danach weiter.....</li> </ul>
<p><b>WILL</b> (Wille)</p> <p>Was wird wann von wem mit fester Absicht getan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Was werden Sie tun?</li> <li>■ Welche der Optionen bevorzugen Sie? Ist das realistisch? Werden Sie damit Ihr Ziel erreichen?</li> <li>■ Was sind Ihre ersten 3 Schritte? Bis wann?</li> <li>■ Auf welche Hindernisse könnten Sie stoßen?</li> <li>■ Wie werden Sie diese überwinden?</li> <li>■ Welche Hilfe benötigen Sie? Wie werden Sie diese Hilfe bekommen?</li> <li>■ Wer muss davon Kenntnis haben/involviert werden? Auf einer Skala von 1-10<sup>1</sup>, wie wahrscheinlich ist es, dass Sie diese Handlung auch ausführen werden?</li> <li>■ Was würde es brauchen, auf eine 10 zu kommen?</li> <li>■ Gibt es noch etwas worüber Sie sprechen möchten oder sind wir fertig?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Versichern Sie, dass der Klient (und nicht Sie) die Option wählen</li> <li>■ Gratulieren und ermutigen Sie zum Plan/Aktionen</li> <li>■ Falls notwendig – vereinbaren Sie einen weiteren Termin</li> </ul>

<sup>1</sup> Hier soll nicht eingeschätzt werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Ereignis eintritt, sondern der Gecoachte soll seinen persönlichen Willen, das Ziel zu erreichen, beurteilen. Whitmore (S.100) gibt an, dass Bewertungen unter acht eine Zielerreichung unwahrscheinlich machen.