



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit

# Das GROW-Kanban-Board: Integration agiler Methoden in den Coaching-Prozess

Themenbereich: Coaching-Tools & Methoden  
Johanna Jüngling  
Februar 2025

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Theoretische Grundlagen .....</b>	<b>2</b>
2.1. <i>Coaching als Entwicklungsinstrument.....</i>	2
2.2. <i>Systemische Ansätze im Coaching.....</i>	3
2.3. <i>Reflexion, Zielsetzung und agile Methoden.....</i>	4
2.4. <i>Das GROW-Modell als methodisches Fundament .....</i>	5
2.5. <i>Agilität als Steuerungsmechanismus für Veränderungsprozesse .....</i>	5
<b>3. Entwicklung des GROW-Kanban-Boards.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Ziele und Nutzen des GROW-Kanban-Boards.....</b>	<b>7</b>
3.2. <i>Konzept und Gestaltung .....</i>	7
3.3. <i>Struktur und Funktionsweise.....</i>	9
3.4. <i>Einsatz in der Praxis.....</i>	9
3.4.1. <i>Einzelcoaching: Strukturierte Selbstreflexion und Zielverfolgung.....</i>	10
3.4.2. <i>Team-Coaching: Kollaborative Zielsetzung und Prozesssteuerung .....</i>	11
3.4.3. <i>Workshops: Interaktive Entwicklung gemeinsamer Lösungen .....</i>	12
3.4.4. <i>Ausbildung von Coaches: Lernwerkzeug zur Vermittlung von Coaching-Methoden..</i>	12
<b>4. Kritische Reflexion .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Fazit und Ausblick .....</b>	<b>16</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>18</b>
<b>Abbildungsverzeichniss .....</b>	<b>18</b>

## 1. Einleitung

In einer Welt, die sich durch hohe Komplexität und schnelle Veränderungsprozesse auszeichnet, sind Reflexion, Zielorientierung und Agilität essenzielle Fähigkeiten für persönliche und berufliche Entwicklung. Coaching stellt eine effektive Methode dar, um Menschen in ihren individuellen Entwicklungsprozessen zu begleiten und sie in der Selbststeuerung zu unterstützen (Greif, 2017). Allerdings zeigen viele traditionelle Coaching-Methoden Schwächen in der Visualisierung und Prozesssteuerung. Während klassische Coaching-Gespräche oft abstrakte Reflexionen beinhalten, fehlt es vielen Coachees an strukturierter Zielverfolgung und Umsetzungsplanung. Zudem kann eine rein verbale Reflexion dazu führen, dass Coachees in ihren Denkmustern verharren und mögliche Handlungsoptionen nicht klar erkennen.

Hier setzt das GROW-Kanban-Board an, indem es Coaching-Prozesse visuell strukturiert, Reflexion mit Umsetzungsorientierung verbindet und eine dynamische Prozesssteuerung ermöglicht. Es basiert auf zwei bewährten Methoden: dem GROW-Modell (Whitmore, 2010) als Coaching-Grundlage für Zielentwicklung und Problemlösung sowie der Kanban-Methode (Anderson, 2010) als agilem System für Aufgabenmanagement und Fortschrittskontrolle. Die Verbindung dieser beiden Ansätze schafft ein hochgradig flexibles und praxisorientiertes Coaching-Tool, das sowohl für Einzelpersonen als auch für Teams in verschiedenen Kontexten anwendbar ist.

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, das GROW-Kanban-Board als innovative Coaching-Methode wissenschaftlich zu analysieren, praxisnah darzustellen und die Vorteile sowie Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Coaching-Szenarien zu untersuchen. Im Zentrum stehen dabei die Fragen, welche wissenschaftlichen Grundlagen die Entwicklung des GROW-Kanban-Boards unterstützen, inwiefern das Board die Reflexion und Umsetzung von Zielen fördert, in welchen Coaching-Kontexten es besonders wirksam ist und welche Weiterentwicklungen insbesondere in digitalen Coaching-Umgebungen denkbar sind. Diese Untersuchung soll einen Beitrag zur wissenschaftlichen und praktischen Weiterentwicklung visueller Coaching-Methoden leisten.

Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen kombiniert die Arbeit wissenschaftliche Theorie, methodische Analyse und praxisnahe Betrachtung. Die Untersuchung gliedert sich dabei in mehrere Schwerpunkte: Zunächst werden die theoretischen Grundlagen erläutert, um Coaching-Ansätze, das GROW-Modell und die Kanban-Methode als methodische Basis zu definieren. Darauf aufbauend wird die Entwicklung des GROW-Kanban-Boards detailliert dargestellt, einschließlich der Konzeption, Gestaltung und Struktur. Im nächsten Schritt wird die praktische Anwendbarkeit untersucht, wobei die Einsatzmöglichkeiten in Einzelcoachings, Team-Coachings und Workshops analysiert werden. Um die Wirksamkeit des Ansatzes zu fundieren, werden mögliche empirische Untersuchungen und erste Praxisrückmeldungen betrachtet. Abschließend erfolgt eine Reflexion über mögliche Weiterentwicklungen sowie die wissenschaftlichen und praktischen Implikationen des GROW-Kanban-Boards. Diese umfassende Betrachtung soll eine ganzheitliche Analyse der Methode ermöglichen und deren Potenziale für die Coaching-Praxis aufzeigen.

## 2. Theoretische Grundlagen

Die Entwicklung des GROW-Kanban-Boards beruht auf der Integration etablierter Coaching-Methoden mit agilen Prozesssteuerungskonzepten. Dieses Kapitel dient der theoretischen Fundierung des Ansatzes und liefert eine wissenschaftliche Einordnung der relevanten Konzepte. Zunächst wird Coaching als methodisches Instrument zur Förderung individueller Entwicklung und Zielerreichung erläutert. Anschließend folgt eine Einführung in das systemische Coaching, wobei insbesondere die Rolle visueller Methoden im Reflexions- und Veränderungsprozess betrachtet wird. Darauf aufbauend werden Reflexion, Zielsetzung und agile Steuerungsansätze als zentrale Bausteine des Coaching-Boards analysiert. Abschließend werden das GROW-Modell als methodischer Rahmen für zielgerichtete Entwicklungsprozesse sowie die Kanban-Methode als visuelles Steuerungsinstrument detailliert beschrieben.

### 2.1. Coaching als Entwicklungsinstrument

Coaching stellt eine interaktive, lösungsorientierte Form der Unterstützung dar, die darauf abzielt, die Selbstreflexion sowie die Fähigkeit zur eigenständigen Steuerung persönlicher oder beruflicher Entwicklungsprozesse zu fördern (Greif, 2017). Im Gegensatz zu beratenden oder therapeutischen Ansätzen konzentriert sich Coaching auf die Aktivierung bereits vorhandener Ressourcen und die Begleitung des Coachees bei der Entwicklung individueller Lösungen. Dabei übernimmt der Coach nicht die Rolle eines Experten, der vorgefertigte Antworten liefert, sondern eines Prozessbegleiters, der durch gezielte Fragen und Impulse zur eigenständigen Erkenntnisgewinnung anregt.

Insbesondere in Phasen beruflicher oder persönlicher Veränderung kann Coaching einen bedeutenden Beitrag leisten, indem es Klarheit über Ziele schafft, Hindernisse identifiziert und zur Entwicklung umsetzbarer Strategien beiträgt. Häufig stehen Coachees vor der Herausforderung, eine Diskrepanz zwischen ihrem aktuellen Zustand und ihrem gewünschten Ziel zu überbrücken. Diese Differenz kann Unsicherheiten, Stagnation oder Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung hervorrufen. Durch systematische Reflexionsprozesse werden Denk- und Handlungsmuster hinterfragt, wodurch neue Perspektiven und alternative Lösungsansätze entwickelt werden können (Rauen, 2014).

Ein wesentliches Charakteristikum des Coachings ist sein prozessorientierter Charakter. Während andere methodische Ansätze wie Training oder Beratung häufig auf die Vermittlung konkreter Fachinhalte abzielen, zeichnet sich Coaching durch eine kontinuierliche Reflexions- und Entwicklungsbegleitung aus. Der Prozess umfasst in der Regel mehrere Sitzungen, innerhalb derer der Coachee durch gezielte Interventionen zur eigenständigen Lösungsentwicklung angeregt wird. Dabei geht es nicht nur um die Identifikation bestehender Barrieren, sondern auch um die nachhaltige Förderung individueller Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit (Rauen, 2014).

Klassische Coaching-Methoden basieren häufig auf verbaler Reflexion und Gesprächsführung. Empirische Studien weisen jedoch darauf hin, dass die Nutzung visueller und struktureller Elemente eine höhere Klarheit und Umsetzungsmotivation begünstigen kann (Whitmore, 2010). Der Einsatz von Visualisierungen unterstützt die Konkretisierung abstrakter Gedanken, erleichtert die Strukturierung komplexer Sachverhalte und trägt zur effektiveren Zielverfolgung bei. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Integration von Coaching-Ansätzen mit agilen Steuerungsinstrumenten zunehmend an Bedeutung. Das GROW-Kanban-Board

setzt an dieser Schnittstelle an, indem es klassische Coaching-Methoden mit einer visualisierten, prozessgesteuerten Herangehensweise kombiniert.

Im Folgenden wird das systemische Coaching als ein zentraler Ansatz vertieft, der die methodische Grundlage für die Reflexions- und Entwicklungsprozesse innerhalb des GROW-Kanban-Boards bildet.

## 2.2. Systemische Ansätze im Coaching

Das systemische Coaching basiert auf der zentralen Annahme, dass Individuen nicht isoliert betrachtet werden können, sondern stets in Wechselwirkung mit ihrem sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld stehen. Verhalten, Gedanken, Emotionen und externe Einflüsse formen ein komplexes Netzwerk gegenseitiger Beeinflussung, das sowohl Chancen als auch Herausforderungen für persönliche und berufliche Entwicklungen birgt (Simon, 2013).

Probleme und Herausforderungen entstehen in der Regel nicht unabhängig von externen Faktoren, sondern als Ergebnis vielschichtiger Wechselwirkungen zwischen einer Person und ihrer Umwelt. Entsprechend richtet das systemische Coaching den Fokus nicht allein auf den Coachee als Individuum, sondern analysiert die Kontexte und Dynamiken, in denen dieser agiert. In diesem Zusammenhang werden nicht nur persönliche Denk- und Handlungsmuster reflektiert, sondern auch die Einflüsse sozialer Beziehungen, organisatorischer Strukturen, kultureller Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Erwartungen berücksichtigt. Ziel ist es, den Coachee nicht nur in der Bearbeitung konkreter Herausforderungen zu unterstützen, sondern ihn dazu zu befähigen, systemische Zusammenhänge zu erkennen und aktiv zu gestalten.

Ein charakteristisches Merkmal des systemischen Coachings ist die Arbeit mit Metaphern, Symbolen und Visualisierungen, die dazu beitragen, abstrakte oder implizite Denkprozesse verständlicher und greifbarer zu machen. Forschungen zeigen, dass Menschen häufig in Bildern denken und dass visuelle Repräsentationen komplexer Sachverhalte Reflexions- und Entscheidungsprozesse erheblich erleichtern können (Schlippe & Schweitzer, 2016). Durch den gezielten Einsatz visueller Methoden werden innere Prozesse externalisiert, wodurch sie für den Coachee bewusster und somit besser bearbeitbar werden.

Visuelle Methoden im Coaching dienen nicht nur der kognitiven Strukturierung, sondern auch der gezielten Förderung emotionaler Reflexionsprozesse. Durch die Transformation abstrakter Themen in visuelle Formen entstehen neue Perspektiven, die dazu beitragen, tiefere Einsichten zu gewinnen. Diese Methoden erweisen sich insbesondere dann als hilfreich, wenn Coachees in problemzentrierten Denkmustern gefangen sind oder sich von ihren Herausforderungen überfordert fühlen.

Visuelle Darstellungen bieten verschiedene kognitive und emotionale Vorteile:

1. Strukturierung von Denkprozessen: Die visuelle Organisation von Informationen ermöglicht es dem Coachee, unterschiedliche Aspekte eines Problems oder eines Entwicklungsziels klar voneinander zu trennen und ihre Zusammenhänge zu analysieren. Dies verhindert, dass Reflexionsprozesse chaotisch oder überfordernd wirken, und erleichtert die Fokussierung auf relevante Fragestellungen.
2. Greifbarkeit abstrakter Probleme: Viele persönliche oder berufliche Herausforderungen sind nicht unmittelbar sichtbar oder klar definierbar. Durch Metaphern, Symbole und visuelle Darstellungen können solche unsichtbaren oder diffusen Prozesse konkretisiert und in eine erfassbare Form überführt werden. Dies

erleichtert den Zugang zur Reflexion und eröffnet neue Möglichkeiten für die Problemlösung.

3. Förderung der Selbstreflexion und emotionalen Verarbeitung: Visuelle Methoden sprechen nicht nur rationale Denkprozesse an, sondern aktivieren auch emotionale und unbewusste Bereiche des Gehirns. Dadurch können tief verwurzelte Denkmuster oder emotionale Blockaden aufgedeckt und bearbeitet werden. Besonders in Coaching-Prozessen, in denen emotionale Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen, kann diese Technik dazu beitragen, tiefere Einsichten zu ermöglichen und nachhaltige Veränderungen anzustoßen.
4. Erleichterung des Perspektivwechsels: Durch die Externalisierung der eigenen Gedanken, Emotionen und Herausforderungen in Form visueller Darstellungen können Coachees eine distanzierte oder alternative Sichtweise auf ihre Situation einnehmen. Dies erleichtert das Erkennen neuer Lösungswege und unterstützt die Entwicklung flexiblerer und effektiverer Handlungsstrategien.

### 2.3. Reflexion, Zielsetzung und agile Methoden

Die Reflexion stellt ein zentrales Element im Coaching-Prozess dar, da sie es Coachees ermöglicht, ihre eigenen Denkmuster, Emotionen und Handlungsspielräume bewusster wahrzunehmen und kritisch zu hinterfragen. Menschen bewegen sich häufig innerhalb festgelegter Denk- und Verhaltensmuster, die unbewusst ihre Entscheidungen und Handlungen beeinflussen. Durch gezielte Reflexionsprozesse können diese Muster sichtbar gemacht werden, sodass neue Perspektiven erschlossen und alternative Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden können (Schneider, 2019).

Allerdings zeigen praktische Erfahrungen, dass Reflexion allein nicht ausreicht, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken. Ein rein analytischer Reflexionsprozess ohne konkrete Ableitung von Maßnahmen birgt das Risiko, dass gewonnene Erkenntnisse zwar intellektuell nachvollzogen, jedoch nicht in das tatsächliche Verhalten überführt werden. Eine effektive Reflexion sollte daher mit einer klaren Zieldefinition sowie einer systematischen Strategie zur Umsetzung der erarbeiteten Erkenntnisse verbunden sein.

Ein wirkungsvoller Coaching-Prozess basiert auf drei zentralen Prinzipien, die eng miteinander verknüpft sind: Selbstreflexion, Zielorientierung und Umsetzungsfokus. Die Selbstreflexion bildet die Grundlage für persönliche Entwicklung, indem sie Coachees ermöglicht, ihre eigenen Stärken, Herausforderungen und unbewussten Denkmuster zu erkennen. Durch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Status quo sowie mit Denk- und Handlungsmustern können Einflussfaktoren aus dem persönlichen Umfeld identifiziert und reflektiert werden. Zudem wird es möglich, innere Blockaden und ungenutzte Potenziale aufzudecken, die eine Weiterentwicklung bislang verhindert haben.

Neben der Reflexion spielt die Zielorientierung eine entscheidende Rolle im Coaching-Prozess. Dabei geht es darum, ein klares, motivierendes Ziel zu entwickeln, das sowohl relevant als auch nachhaltig ist. Ein solches Ziel sollte idealerweise nach dem SMART-Prinzip formuliert sein, also spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Dadurch wird sichergestellt, dass es nicht nur eine vage Absicht bleibt, sondern tatsächlich als Orientierung für den weiteren Coaching-Prozess dient.

Schließlich muss eine effektive Zielsetzung in konkrete Maßnahmen überführt werden, weshalb der Umsetzungsfokus ein essenzielles drittes Prinzip darstellt. Hierbei werden Strategien und Handlungsoptionen identifiziert, die zur Zielerreichung beitragen können. Ein strukturierter Aktionsplan mit realistischen Schritten stellt sicher, dass die erarbeiteten

Strategien nicht nur theoretisch bleiben, sondern praktisch umgesetzt werden. Um den Fortschritt kontinuierlich zu gewährleisten, ist zudem eine regelmäßige Überprüfung der gesetzten Maßnahmen erforderlich. Falls notwendig, können Anpassungen vorgenommen werden, um auf veränderte Bedingungen oder neue Erkenntnisse zu reagieren.

Die Kombination dieser drei Prinzipien ermöglicht eine nachhaltige Veränderung und trägt dazu bei, dass Coachees nicht nur über ihre Situation reflektieren, sondern auch klare Ziele formulieren und konkrete Schritte zur Umsetzung ergreifen.

#### 2.4. Das GROW-Modell als methodisches Fundament

Das GROW-Modell, entwickelt von John Whitmore, gehört zu den am häufigsten angewandten Coaching-Methoden und bietet eine bewährte Struktur zur Unterstützung von Reflexions- und Veränderungsprozessen. Aufgrund seiner klaren, schrittweisen Herangehensweise ist es besonders für den Einsatz in agilen und zielorientierten Coaching-Kontexten geeignet. Das Modell unterteilt den Coaching-Prozess in vier aufeinanderfolgende Phasen, die Coachees dabei unterstützen, klare Ziele zu definieren, realistische Handlungsoptionen zu identifizieren und ihre Eigenverantwortung in der Umsetzung zu stärken (Mikisek, 2020, S. 44–45).

Die vier Phasen des GROW-Modells lassen sich wie folgt beschreiben:

1. Goal (Zielsetzung)
  - Definition eines klaren und motivierenden Ziels, das angestrebt wird
  - Klärung der dahinterliegenden Werte, Bedürfnisse und Intentionen
  - Formulierung des Ziels nach den SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)
2. Reality (Analyse der aktuellen Realität)
  - Reflexion des aktuellen Status quo unter Berücksichtigung relevanter Einflussfaktoren
  - Identifikation von Ressourcen, Stärken und bereits gemachten Erfahrungen
  - Analyse bestehender Herausforderungen oder Hindernisse, die eine Zielerreichung erschweren könnten
3. Options (Erarbeitung von Handlungsoptionen)
  - Entwicklung alternativer Lösungswege zur Zielerreichung
  - Bewertung der unterschiedlichen Optionen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit
  - Identifikation unterstützender Ressourcen und möglicher externer Einflussfaktoren
4. Will (Festlegung konkreter Schritte)
  - Ableitung konkreter, umsetzbarer Maßnahmen zur Zielerreichung
  - Entwicklung eines Zeitplans mit klaren Meilensteinen und Erfolgskriterien
  - Definition von Selbstverpflichtungen, um den Fortschritt kontinuierlich zu überprüfen

#### 2.5. Agilität als Steuerungsmechanismus für Veränderungsprozesse

Agile Methoden bieten einen erheblichen Vorteil für Coaching-Prozesse, da sie eine dynamische und flexible Struktur zur Steuerung individueller Veränderungsprozesse bereitstellen. Ursprünglich stammt der Begriff „Agilität“ aus der Softwareentwicklung und wurde insbesondere durch das Agile Manifest von Beck et al. (2001) bekannt. Dieses Konzept beschreibt eine Arbeitsweise, die sich durch iterative Entwicklungsprozesse, kontinuierliche Anpassung und transparente Kommunikation auszeichnet. In den letzten Jahrzehnten hat sich

der agile Ansatz über die Softwareentwicklung hinaus in zahlreichen Disziplinen etabliert, darunter das Projektmanagement, die Organisationsentwicklung und zunehmend auch das Coaching (Anderson, 2010).

Eine der bekanntesten agilen Methoden ist das Kanban-Prinzip, das ursprünglich für die Produktionssteuerung bei Toyota entwickelt wurde. Es basiert auf der Idee, Arbeitsprozesse visuell darzustellen, um Engpässe frühzeitig zu erkennen und Abläufe schrittweise zu optimieren. Dieses Prinzip lässt sich auch auf Coaching-Prozesse übertragen, indem Fortschritte sichtbar gemacht, Herausforderungen identifiziert und mögliche Handlungsschritte transparent gestaltet werden.

Die Kanban-Methode beruht auf mehreren zentralen Prinzipien. Ein wesentliches Merkmal ist die visuelle Prozesssteuerung, bei der alle relevanten Informationen klar strukturiert dargestellt werden. Dadurch können Coachees jederzeit nachvollziehen, in welcher Phase des Veränderungsprozesses sie sich befinden. Ein weiteres Prinzip ist die Flexibilität, da Kanban eine iterative Anpassung von Zielen und Maßnahmen ermöglicht. So können neue Einsichten und externe Einflussfaktoren kontinuierlich berücksichtigt werden, anstatt sich an starre Planungszyklen zu halten. Darüber hinaus bietet Kanban eine hohe Transparenz, da der Fortschritt sowohl für den Coachee als auch für den Coach jederzeit sichtbar ist. Dies erleichtert gezielte Interventionen und fördert eine nachhaltige Begleitung des Entwicklungsprozesses.

Ein klassisches Kanban-Board unterteilt den Arbeitsprozess typischerweise in drei zentrale Spalten. In der Spalte Backlog werden alle anstehenden Aufgaben gesammelt, die noch nicht in Bearbeitung sind. Diese Spalte stellt eine priorisierte Liste von Themen dar, die schrittweise in den Bearbeitungsprozess überführt werden. Die Spalte In Progress enthält aktuell bearbeitete Aufgaben und visualisiert den aktiven Arbeitsprozess. Hierbei hilft die Begrenzung der gleichzeitig bearbeiteten Aufgaben (Work in Progress-Limit), um Überlastung zu vermeiden und eine effiziente Fokussierung zu gewährleisten. Schließlich werden in der Spalte **Done** abgeschlossene Aufgaben gesammelt, wodurch der Fortschritt nachvollziehbar bleibt und Coachees eine sichtbare Erfolgsdokumentation erhalten.

Im Unterschied zu klassischen Projektmanagement-Ansätzen ermöglicht die Kanban-Methode eine kontinuierliche Optimierung des Coaching-Prozesses, anstatt sich auf eine starre, vordefinierte Planung zu stützen. Die visuelle Struktur des Kanban-Boards schafft Klarheit über Fortschritte, potenzielle Hindernisse und bestehende Abhängigkeiten. Dies unterstützt Coachees und Teams dabei, ihre Aufgaben effizienter zu steuern und nachhaltige Entwicklungsprozesse gezielt zu gestalten.

### 3. Entwicklung des GROW-Kanban-Boards

#### 3.1. Ziele und Nutzen des GROW-Kanban-Boards

Das GROW-Kanban-Board wurde mit dem Ziel entwickelt, Coaching-Prozesse durch eine visuelle, systematische und zugleich flexible Struktur zu unterstützen. Während herkömmliche Coaching-Ansätze oft auf verbaler Reflexion basieren, nutzt das GROW-Kanban-Board die Prinzipien des GROW-Modells in Verbindung mit der agilen Kanban-Methode, um eine dynamische, interaktive Prozesssteuerung zu ermöglichen. Dies erlaubt es Coachees, ihre Entwicklungsprozesse nicht nur kognitiv zu erfassen, sondern sie auch visuell zu strukturieren und kontinuierlich zu überprüfen.

Die Hauptziele des GROW-Kanban-Boards lassen sich in folgende Aspekte unterteilen:

1. Klare Zielsetzung und strukturierte Reflexion: Durch die Integration des GROW-Modells erhalten Coachees eine klare methodische Grundlage für die Reflexion und Planung ihres Entwicklungsprozesses.
2. Dynamische Zielverfolgung und Prozesssteuerung: Die Visualisierung des Coaching-Prozesses ermöglicht eine iterative Anpassung an neue Erkenntnisse und Veränderungen.
3. Steigerung der Umsetzungswahrscheinlichkeit: Durch die kontinuierliche Dokumentation und das Verschieben von Aufgaben entlang des Boards wird der Fortschritt sichtbar gemacht, was die Verbindlichkeit und Motivation erhöht.
4. Anpassungsfähigkeit an individuelle Bedürfnisse: Das flexible Design des Boards erlaubt es, es sowohl für Einzelcoachings als auch für Team- und Organisationsentwicklungsprozesse einzusetzen.

Der Nutzen des GROW-Kanban-Boards ergibt sich somit aus der Verknüpfung einer bewährten Coaching-Struktur mit einer prozessorientierten, agilen Steuerungsmethode, wodurch Coaching nicht nur strukturierter, sondern auch praxisnaher und nachhaltiger gestaltet wird.

#### 3.2. Konzept und Gestaltung

Das Board folgt einer klaren Struktur, die sich an den vier Phasen des GROW-Modells orientiert. Um den Prozess weiter zu operationalisieren, wurden zusätzliche Spalten für die laufende Umsetzung und die Erfolgskontrolle integriert. Die Gestaltung des GROW-Kanban-Boards umfasst sechs zentrale Spalten, die verschiedene Phasen der Reflexion, Lösungsentwicklung und Umsetzung abbilden:

1. GOAL – Zielsetzung
  - Definition eines klaren, motivierenden und erreichbaren Ziels.
  - Reflexion über persönliche Werte, langfristige Visionen und die Relevanz des Ziels.
  - Festhalten der Zielsetzung auf einer separaten Karte, um die Orientierung während des Prozesses zu gewährleisten.
2. REALITY – Analyse des Ist-Zustands
  - Untersuchung der aktuellen Situation im Hinblick auf das angestrebte Ziel.
  - Identifikation von Ressourcen, Barrieren und Mustern, die die Zielerreichung beeinflussen können.

- Nutzung von Reflexionsfragen zur vertieften Analyse.
- 3. OPTIONS – Entwicklung von Lösungsstrategien
  - Sammlung und Bewertung möglicher Lösungsansätze zur Erreichung des Ziels.
  - Identifikation von Ressourcen und externen Unterstützungsquellen.
  - Reflexion über alternative Strategien, um Blockaden zu überwinden.
- 4. WILL – Planung der Umsetzung
  - Konkretisierung der umzusetzenden Maßnahmen und Definition erster Schritte.
  - Entwicklung eines Aktionsplans mit spezifischen, messbaren und zeitlich terminierten Maßnahmen.
  - Reflexion über potenzielle Herausforderungen in der Umsetzung und Erarbeitung von Strategien zur Überwindung dieser Hindernisse.
- 5. IN PROGRESS – Laufende Aufgaben
  - Dokumentation der aktuell umgesetzten Maßnahmen.
  - Möglichkeit, Fortschritte nachzuhalten und ggf. Anpassungen vorzunehmen.
  - Förderung der Selbstverantwortung durch aktive Prozesskontrolle.
- 6. DONE – Abgeschlossene Maßnahmen
  - Reflexion über bereits umgesetzte Schritte.
  - Dokumentation von Lernerfahrungen und Erfolgen.
  - Bewertung der Effektivität der Maßnahmen und Ableitung von Erkenntnissen für zukünftige Entwicklungsprozesse.



Abbildung 1: GROW-Kanban-Board mit den Schritten (eigene Darstellung)

Durch diese Struktur wird sichergestellt, dass der Coaching-Prozess nicht nur eine theoretische Reflexion bleibt, sondern in konkrete Handlungen überführt wird. Das Board dient somit als visuelle Unterstützung zur Steuerung des individuellen Fortschritts.

### 3.3. Struktur und Funktionsweise

Das GROW-Kanban-Board basiert auf einer Kombination aus Reflexionskarten und Aufgaben-Karten, die entlang des Boards bewegt werden. Dieser interaktive Ansatz ermöglicht es Coachees, ihren Fortschritt jederzeit visuell nachzuvollziehen.

#### 1. Reflexionskarten:

- Enthalten gezielte Fragen, die den Coachee in den einzelnen Phasen der Reflexion und Planung unterstützen.
- Beispiele:
  - „Welche Ressourcen stehen mir bereits zur Verfügung?“ (Reality)
  - „Welche unkonventionellen Lösungswege könnte ich ausprobieren?“ (Options)
  - „Wie werde ich meine Fortschritte messen?“ (Will)

#### 2. Aufgaben-Karten:

- Enthalten konkrete Maßnahmen oder Schritte, die aus der Reflexion abgeleitet werden.
- Können entlang der Spalten „WILL“, „IN PROGRESS“ und „DONE“ bewegt werden, um Fortschritte sichtbar zu machen.
- Beispielhafte Aufgaben:
  - „Einen Mentor kontaktieren, um Feedback einzuholen.“
  - „Tägliche Reflexion über den bisherigen Fortschritt durchführen.“

Funktionsweise des GROW-Kanban-Boards:

1. Der Coaching-Prozess beginnt mit der Definition eines klaren Ziels in der Spalte GOAL.
2. In der Phase REALITY reflektiert der Coachee seine aktuelle Situation und analysiert Einflussfaktoren.
3. Anschließend werden in der Spalte OPTIONS mögliche Lösungswege erarbeitet und bewertet.
4. Die daraus resultierenden Handlungsstrategien werden in die Spalte WILL überführt und in konkrete Maßnahmen übersetzt.
5. Während der Umsetzung werden laufende Maßnahmen in die Spalte IN PROGRESS verschoben.
6. Abgeschlossene Schritte gelangen in die Spalte DONE, wo sie reflektiert und bewertet werden.

Diese Struktur ermöglicht eine klare visuelle Nachverfolgung des Fortschritts und schafft eine systematische Verknüpfung zwischen Reflexion und Handlung.

### 3.4. Einsatz in der Praxis

Das GROW-Kanban-Board bietet eine vielseitige Anwendbarkeit in verschiedenen Coaching-Settings. Durch die Kombination aus strukturierter Reflexion und agiler Prozesssteuerung kann das Board sowohl im Einzelcoaching als auch in Team- und Gruppenformaten eingesetzt

werden. Die visuelle und interaktive Natur des Boards ermöglicht es, Entwicklungsprozesse nicht nur zu reflektieren, sondern auch systematisch zu steuern.

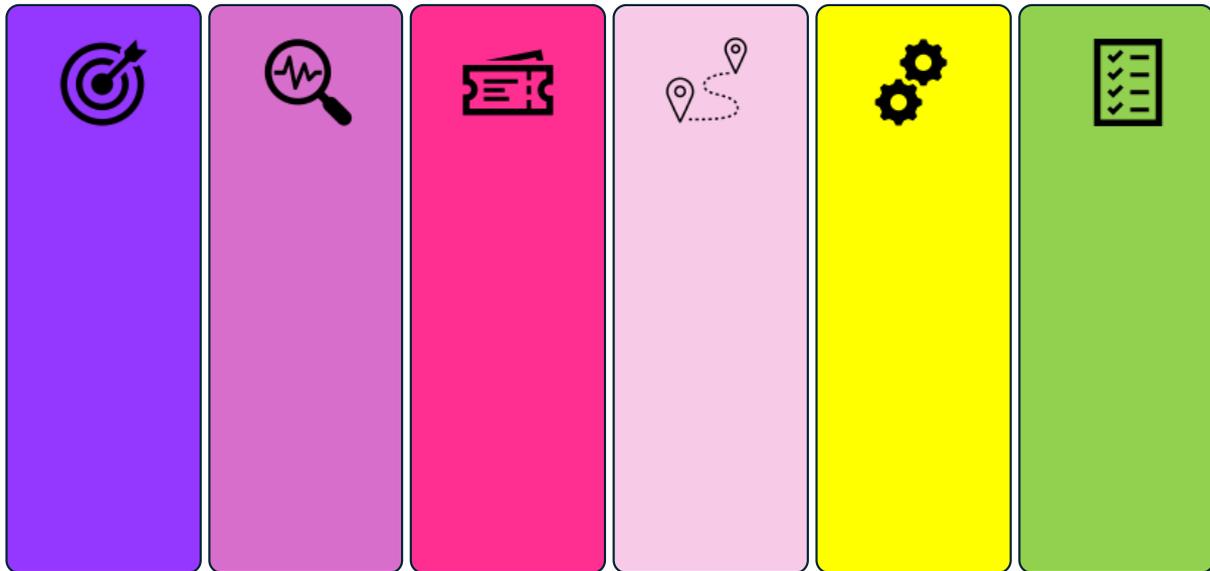


Abbildung 2: Visuelle Darstellung GROW-Kanban-Board

Im Folgenden werden zentrale Einsatzbereiche des GROW-Kanban-Boards beschrieben und erläutert, wie es in unterschiedlichen Coaching-Situationen gewinnbringend genutzt werden kann.

#### 3.4.1. Einzelcoaching: Strukturierte Selbstreflexion und Zielverfolgung

Im Einzelcoaching wird das GROW-Kanban-Board als visuelles Hilfsmittel genutzt, um Coachees dabei zu unterstützen, ihre individuellen Ziele zu definieren, Hindernisse zu reflektieren und konkrete Handlungsstrategien zu entwickeln. Das Board dient hierbei nicht nur der Zielsetzung, sondern auch als dynamische Steuerung des Entwicklungsprozesses.

Anwendungsweise im Einzelcoaching:

1. Zieldefinition: Der Coachee definiert sein Ziel in der Spalte *GOAL* und reflektiert über die dahinterliegenden Werte und Motivationen.
2. Analyse der Ausgangssituation: Die aktuelle Realität wird in der Spalte *REALITY* erfasst. Dabei werden sowohl förderliche Ressourcen als auch bestehende Herausforderungen dokumentiert.
3. Entwicklung von Lösungsstrategien: In der Spalte *OPTIONS* sammelt der Coachee mögliche Handlungswege und bewertet deren Machbarkeit.
4. Umsetzungsplanung: In *WILL* wird eine konkrete Strategie zur Umsetzung der gewählten Maßnahmen erarbeitet.
5. Fortschrittskontrolle: Die Maßnahmen werden in die Spalten *IN PROGRESS* (laufende Aufgaben) und *DONE* (abgeschlossene Maßnahmen) verschoben, wodurch Fortschritte sichtbar werden.

Diese strukturierte Vorgehensweise erleichtert die Reflexion und sorgt dafür, dass Coachees nicht nur über ihre Ziele nachdenken, sondern auch konsequent an deren Umsetzung arbeiten.

Beispiel aus der Praxis:

Ein Coachee möchte seine berufliche Weiterentwicklung vorantreiben. In der ersten Sitzung formuliert er das Ziel: „*In den nächsten sechs Monaten eine Führungsposition in meinem Unternehmen anstreben.*“ In der *REALITY*-Spalte reflektiert er über seine derzeitigen Fähigkeiten und Herausforderungen. Anschließend erarbeitet er in *OPTIONS* mögliche Maßnahmen, wie z. B. die Teilnahme an einem Führungskräfte-Training oder die Suche nach einem Mentor. Diese Maßnahmen werden in *WILL* konkretisiert und sukzessive in *IN PROGRESS* und *DONE* verschoben.

#### 3.4.2. Team-Coaching: Kollaborative Zielsetzung und Prozesssteuerung

Neben dem Einsatz im Einzelcoaching eignet sich das GROW-Kanban-Board auch für Team-Coaching-Prozesse. Hierbei wird das Board genutzt, um gemeinsame Ziele zu erarbeiten, Verantwortlichkeiten zu klären und Fortschritte transparent zu dokumentieren.

Anwendungsweise im Team-Coaching:

1. Festlegung gemeinsamer Ziele: Das Team formuliert ein übergeordnetes Ziel und dokumentiert es in *GOAL*.
2. Analyse der aktuellen Situation: Die Teammitglieder reflektieren über bestehende Stärken, Herausforderungen und bestehende Ressourcen.
3. Erarbeitung von Lösungswegen: In der *OPTIONS*-Spalte werden verschiedene Strategien gesammelt und priorisiert.
4. Verteilung von Aufgaben: Die konkreten Maßnahmen werden einzelnen Teammitgliedern zugeordnet und in *WILL* überführt.
5. Fortschrittskontrolle und iterative Anpassung: Durch regelmäßige Updates in *IN PROGRESS* und *DONE* kann das Team seinen Fortschritt nachvollziehen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

Vorteile im Team-Coaching:

- Erhöhte Transparenz: Alle Teammitglieder haben einen klaren Überblick über den aktuellen Status des Coaching-Prozesses.
- Kollaborative Lösungsfindung: Das GROW-Kanban-Board fördert gemeinsames Denken und kreative Lösungsansätze.
- Verbindlichkeit und Eigenverantwortung: Durch die visuelle Darstellung der Verantwortlichkeiten wird sichergestellt, dass alle Beteiligten aktiv zur Zielerreichung beitragen.

Beispiel aus der Praxis: Ein Team in einem Unternehmen möchte seine interne Kommunikation verbessern. Gemeinsam formulieren die Mitglieder das Ziel: „*Effizientere und transparentere Teamkommunikation etablieren.*“ In *REALITY* reflektieren sie über bestehende Herausforderungen, wie ineffiziente Meetings oder unklare Zuständigkeiten. In *OPTIONS* sammeln sie Maßnahmen, darunter die Einführung eines einheitlichen Meeting-Protokolls und eine klarere Aufgabenverteilung. Die Maßnahmen werden in *WILL* geplant und über *IN PROGRESS* und *DONE* nachverfolgt.

### 3.4.3. Workshops: Interaktive Entwicklung gemeinsamer Lösungen

Das GROW-Kanban-Board kann ebenfalls in Workshops eingesetzt werden, um Gruppenprozesse zu strukturieren und eine kollaborative Lösungsentwicklung zu ermöglichen. Insbesondere in strategischen Planungs- oder Innovationsworkshops hilft das Board dabei, Ideen zu bündeln, Handlungsoptionen zu priorisieren und konkrete Umsetzungsschritte zu definieren.

Ablauf eines Workshops mit dem GROW-Kanban-Board:

1. Einführung in das Board und die Methodik: Die Teilnehmenden werden mit den Spalten des Boards und deren Bedeutung vertraut gemacht.
2. Erarbeitung von Zielsetzungen: In Gruppen oder individuell formulieren die Teilnehmenden ihre Ziele.
3. Analyse der aktuellen Situation: Bestehende Herausforderungen und Ressourcen werden identifiziert und im Board dokumentiert.
4. Entwicklung von Lösungsansätzen: Gemeinsam werden Ideen gesammelt und priorisiert.
5. Planung und Umsetzung: Die wichtigsten Maßnahmen werden definiert und im Board als nächste Schritte festgehalten.

Vorteile im Workshop-Setting:

- Strukturierte Gruppenarbeit: Das Board bietet eine klare Methodik, um Workshops effizient zu gestalten.
- Erhöhte Partizipation: Durch den visuellen Charakter des Boards werden alle Teilnehmenden aktiv in den Prozess eingebunden.
- Ergebnisorientierung: Am Ende eines Workshops stehen nicht nur Reflexionen, sondern konkrete Maßnahmen zur Umsetzung.

Beispiel aus der Praxis: In einem Innovationsworkshop entwickeln Mitarbeitende eines Unternehmens neue Ideen zur Produktverbesserung. Das GROW-Kanban-Board wird genutzt, um die besten Ideen zu priorisieren, Hindernisse zu reflektieren und konkrete nächste Schritte festzuhalten.

### 3.4.4. Ausbildung von Coaches: Lernwerkzeug zur Vermittlung von Coaching-Methoden

Das GROW-Kanban-Board eignet sich auch als didaktisches Instrument für die Ausbildung von Coaches. Es ermöglicht angehenden Coaches, die Prinzipien des GROW-Modells praxisnah zu erlernen und die Anwendung agiler Methoden im Coaching-Kontext zu verstehen.

Einsatzmöglichkeiten in der Coach-Ausbildung:

1. Einführung in das GROW-Modell: Das Board dient als praxisnahe Visualisierung der vier Coaching-Phasen.

2. Erprobung von Coaching-Methoden: Angehende Coaches nutzen das Board, um Reflexionsprozesse mit Übungsklienten zu strukturieren.
3. Simulierte Coaching-Prozesse: Die Teilnehmenden durchlaufen eigene Coaching-Prozesse mit dem Board, um dessen Potenziale zu erfahren.
4. Integration in die eigene Coaching-Praxis: Coaches reflektieren, wie sie das Board in ihren individuellen Coaching-Ansatz einbinden können.

Vorteile für angehende Coaches:

- Klarere Strukturierung von Coaching-Prozessen
- Praxisnahe Anwendung von Coaching-Methoden
- Flexibles und adaptierbares Werkzeug für verschiedene Coaching-Settings

Beispiel aus der Praxis: Ein Ausbildungsinstitut für Coaches nutzt das GROW-Kanban-Board, um den Teilnehmenden ein praxisnahes Verständnis für zielorientiertes Coaching und agile Steuerungsmethoden zu vermitteln. Die angehenden Coaches reflektieren ihre eigenen Coaching-Prozesse mit Hilfe des Boards und üben die Anwendung mit realen Klienten.

#### 4. Kritische Reflexion

Die Entwicklung und Anwendung des GROW-Kanban-Boards als visuelles Coaching-Tool bietet zahlreiche Vorteile, insbesondere in der strukturierten Begleitung von Veränderungsprozessen. Durch die Kombination des GROW-Modells mit der Kanban-Methode wird sowohl eine klare Zielsetzung als auch eine dynamische Steuerung von Fortschritten ermöglicht. Die visuelle Darstellung unterstützt Coachees dabei, ihre Ziele greifbarer zu machen, Herausforderungen systematisch zu reflektieren und konkrete Handlungsoptionen zu entwickeln. Trotz dieser Stärken ist es notwendig, eine kritische Betrachtung vorzunehmen, um mögliche Herausforderungen und Optimierungspotenziale aufzuzeigen.

Das GROW-Kanban-Board weist mehrere methodische Stärken auf, die es von traditionellen Coaching-Methoden unterscheiden und seinen praktischen Nutzen unterstützen. Eine zentrale Stärke liegt in der Strukturierung und Klarheit, die das Board durch seine visuelle Darstellung der Coaching-Phasen bietet. Die klare Abgrenzung zwischen Reflexions-, Planungs- und Umsetzungsschritten erleichtert es den Coachees, ihre Fortschritte systematisch zu dokumentieren und den Überblick über ihren Entwicklungsprozess zu behalten. Gleichzeitig ermöglicht die Visualisierung eine kontinuierliche Reflexion und Anpassung der individuellen Strategien.

Ein weiterer Vorteil des GROW-Kanban-Boards ist seine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Das Board kann sowohl im Einzelcoaching als auch in Team- und Workshop-Formaten genutzt werden und lässt sich individuell an verschiedene Coaching-Ansätze und Zielgruppen anpassen. Dies macht es zu einem vielseitigen Instrument, das in unterschiedlichen Coaching-Kontexten wirksam eingesetzt werden kann. Darüber hinaus fördert das Board die Eigenverantwortung der Coachees, da sie ihre Ziele und Maßnahmen eigenständig strukturieren und aktiv Verantwortung für ihren Veränderungsprozess übernehmen. Durch die Visualisierung der Fortschritte erhöht sich zudem die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der geplanten Schritte, was die Motivation und Nachhaltigkeit des Coaching-Prozesses positiv beeinflussen kann.

Ein weiteres wesentliches Merkmal des GROW-Kanban-Boards ist die Integration agiler Prinzipien, die eine iterative Entwicklung ermöglichen. Coachees können flexibel auf Veränderungen reagieren und ihre Strategie kontinuierlich anpassen. Diese Arbeitsweise unterstützt eine lösungsorientierte Denkweise und hilft, Blockaden zu vermeiden, indem alternative Wege frühzeitig reflektiert werden. Die Verbindung aus systematischer Reflexion, Zielverfolgung und agiler Anpassungsfähigkeit macht das Board zu einem effektiven Werkzeug für die Begleitung von Veränderungsprozessen.

Trotz dieser zahlreichen Vorteile gibt es jedoch auch einige Herausforderungen und Grenzen in der praktischen Anwendung des GROW-Kanban-Boards, die berücksichtigt werden sollten. Eine zentrale Herausforderung liegt in der erforderlichen Einführung und Anleitung für Coachees, insbesondere für diejenigen, die wenig Erfahrung mit agilen Methoden oder visuellen Coaching-Ansätzen haben. Ohne eine strukturierte Einführung könnte das Tool als zusätzlicher Aufwand wahrgenommen werden und seine Wirksamkeit verfehlen. Eine schrittweise Heranführung an das Board und eine gezielte Begleitung durch den Coach sind daher essenziell, um eine effektive Nutzung zu gewährleisten.

Eine weitere potenzielle Schwierigkeit ergibt sich, wenn zu viele Themen gleichzeitig auf dem Board bearbeitet werden. Dies kann zu einer Überforderung des Coachees führen und die Fokussierung auf wesentliche Entwicklungsziele erschweren. Daher ist es wichtig, eine klare Priorisierung vorzunehmen und den Coaching-Prozess auf die zentralen Anliegen des

Coachees auszurichten. Zudem besteht die Gefahr einer zu mechanistischen Anwendung des Boards. Coaching lebt von Reflexion, individueller Entwicklung und der persönlichen Auseinandersetzung mit Herausforderungen. Wird das Board zu formell oder schematisch genutzt, könnte der Prozess mechanisch ablaufen, wodurch der eigentliche Reflexionsprozess in den Hintergrund tritt. Coaches sollten daher darauf achten, dass das Board als unterstützendes Tool dient, das die Reflexion fördert, anstatt den Coaching-Prozess auf eine reine Aufgabenverwaltung zu reduzieren.

Schließlich erfordert die Nutzung des GROW-Kanban-Boards eine regelmäßige Aktualisierung. Damit das Board als effektives Coaching-Tool funktioniert, müssen die Inhalte kontinuierlich überarbeitet und an neue Erkenntnisse und Fortschritte angepasst werden. Ohne diese regelmäßige Anpassung könnte das Board für den Coachee an Relevanz verlieren und seine motivierende Wirkung abschwächen.

Zusammenfassend bietet das GROW-Kanban-Board eine wertvolle methodische Unterstützung für Coaching-Prozesse, indem es Klarheit, Struktur und Flexibilität vereint. Die Herausforderungen in der praktischen Anwendung zeigen jedoch, dass eine bewusste und angepasste Nutzung notwendig ist, um das volle Potenzial des Tools auszuschöpfen. Coaches müssen sicherstellen, dass das Board nicht nur als Organisationshilfe dient, sondern den Coachee aktiv in seiner Selbstreflexion und Zielverfolgung unterstützt.

## 5. Fazit und Ausblick

Das GROW-Kanban-Board stellt eine innovative Verbindung zwischen bewährten Coaching-Methoden und agilen Steuerungsprinzipien dar. Es vereint die strukturierte Reflexion und Zielorientierung des GROW-Modells mit der visuellen Prozesssteuerung des Kanban-Ansatzes. Dadurch wird der Coaching-Prozess nicht nur transparenter, sondern auch handlungsorientierter gestaltet.

Die zentralen Vorteile des GROW-Kanban-Boards liegen in der visuellen Strukturierung von Reflexions- und Entwicklungsprozessen, der Flexibilität in der Anwendung und der Möglichkeit, Fortschritte systematisch zu dokumentieren. Die visuelle Darstellung hilft Coachees, ihre Ziele klar zu definieren, ihre Fortschritte nachvollziehbar zu machen und Hindernisse gezielt zu identifizieren. Gleichzeitig unterstützt die iterative Herangehensweise eine dynamische Anpassung der Coaching-Prozesse, wodurch eine höhere Umsetzungswahrscheinlichkeit von Maßnahmen erreicht werden kann.

Dennoch zeigen sich auch Herausforderungen in der praktischen Anwendung. Die Einführung des Boards erfordert eine klare methodische Anleitung, insbesondere für Coachees, die wenig Erfahrung mit agilen Methoden haben. Zudem besteht die Gefahr, dass das Tool zu mechanistisch angewendet wird und dadurch die persönliche Reflexion in den Hintergrund gerät. Um dies zu vermeiden, ist es entscheidend, dass Coaches eine individuelle Anpassung der Methode vornehmen und die Reflexionsarbeit gezielt in den Prozess integrieren.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das GROW-Kanban-Board einen wertvollen Beitrag zur Coaching-Praxis leisten kann. Es bietet eine strukturierte und dennoch flexible Möglichkeit, Coaching-Prozesse zu gestalten und Coachees aktiv in ihre eigene Entwicklung einzubinden. Die Kombination aus systemischer Reflexion, agiler Steuerung und visueller Klarheit macht das Board zu einem vielversprechenden Instrument, das sowohl im Einzelcoaching als auch in Team- und Workshop-Formaten erfolgreich eingesetzt werden kann.

Die bisherigen Erkenntnisse zur Entwicklung und Anwendung des GROW-Kanban-Boards zeigen ein hohes Potenzial für den Einsatz in unterschiedlichen Coaching-Kontexten. Gleichzeitig gibt es verschiedene Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung und Optimierung des Tools, sowohl auf methodischer als auch auf technologischer Ebene.

Ein logischer nächster Schritt wäre die Entwicklung einer digitalen Version des Boards, die eine noch flexiblere Nutzung ermöglicht. Digitale Plattformen könnten interaktive Funktionen wie Fortschrittsverfolgung, automatisierte Erinnerungen oder die Integration von Notizen und Dokumenten bieten. Dies würde insbesondere für Online-Coaching und hybride Coaching-Modelle neue Möglichkeiten eröffnen.

Um die Wirksamkeit des GROW-Kanban-Boards systematisch zu überprüfen, wäre eine wissenschaftliche Evaluation sinnvoll. Empirische Studien könnten untersuchen, inwieweit die visuelle Prozesssteuerung die Umsetzung von Coaching-Zielen fördert und welche Auswirkungen die Methode auf Motivation, Zielklarheit und Selbstwirksamkeit der Coachees hat.

Ein weiterer Entwicklungsschritt könnte die Implementierung des GROW-Kanban-Boards in Unternehmenskontexte sein. Organisationen könnten das Board nutzen, um Mitarbeiterentwicklung, Change-Management-Prozesse oder Führungskräfte-Coaching gezielt zu steuern. Hierbei wäre es wichtig, das Tool in bestehende HR- und Entwicklungsprozesse zu integrieren und es mit anderen Methoden der Organisationsentwicklung zu kombinieren.

Zusammenfassend bietet das GROW-Kanban-Board ein vielversprechendes Potenzial für die Coaching-Praxis. Durch gezielte Weiterentwicklungen könnte seine Wirksamkeit weiter

gesteigert werden. Die Kombination aus visueller Klarheit, systematischer Reflexion und agiler Prozesssteuerung zeigt, dass Coaching-Methoden durch innovative Ansätze erweitert und optimiert werden können. Zukünftige Entwicklungen könnten dazu beitragen, das Board noch flexibler, anpassungsfähiger und wissenschaftlich fundierter zu gestalten, um eine nachhaltige Wirkung in verschiedenen Coaching-Kontexten zu erzielen.

## Literaturverzeichnis

Anderson, D. J. (2010). Kanban: Successful Evolutionary Change for Your Technology Business. Blue Hole Press.

Beck, K., Beedle, M., van Bennekum, A., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., & Thomas, D. (2001). Manifesto for Agile Software Development. Zugriff am 07.02.2025 unter: <https://agilemanifesto.org/>

Greif, S. (2017). Coaching und Beratung: Wissenschaftliche Grundlagen und Methoden. Springer.

Mikisek, D. (2020). Coaching-Methoden für die Praxis: Ein Handbuch für systemische Beratung und Personalentwicklung. Beltz.

Rauen, C. (Hrsg.). (2014). Handbuch Coaching: Grundlagen – Methoden – Perspektiven. Springer.

Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2016). Systemische Konzepte für Coaching und Beratung: Praxis, Forschung und Entwicklung. Vandenhoeck & Ruprecht.

Schneider, R. (2019). Visuelle Methoden im Coaching: Kreativität und Reflexion fördern. Beltz.

Simon, F. B. (2013). Einführung in das systemische Coaching: Konzepte und Praxis. Carl-Auer.

Whitmore, J. (2010). Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose. Nicholas Brealey Publishing.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: GROW-Kanban-Board mit den Schritten (eigene Darstellung).....	8
Abbildung 2: Visuelle Darstellung GROW-Kanban-Board .....	10

Anhang

Vorlage eines GROW-Kanban-Board

