

G R O W

**Abschlussarbeit zur
Ausbildung als
systemischer Coach**

**Thema:
Das G.R.O.W.-Modell im
Unternehmens-
kontext**

**Katrin Auerweck
Februar 2026**

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung
2. Theoretische Grundlagen des G.R.O.W.-Modells
3. Das Konzept des systemischen Coachings in Bezug auf den Unternehmenskontext und das G.R.O.W.-Modell
4. Systemisches Selbstverständnis als Coach in Bezug auf den Unternehmenskontext und das G.R.O.W.-Modell
5. Anwendung des G.R.O.W.-Modells im Führungskontext
6. Anwendung des G.R.O.W.-Modells in der Teamentwicklung
7. Chancen und Grenzen des G.R.O.W.-Modells
8. Fazit
9. Literatur- und Quellenangaben sowie Abbildungsverzeichnis

1. Einleitung

In einer Unternehmenswelt, die immer komplexer und dynamischer wird, ist es für Führungskräfte und Teams eine Herausforderung, stets lern- und anpassungsfähig zu bleiben. Führungsmodelle, die auf Hierarchien und Tradition setzen, erreichen dabei immer öfter ihre Grenzen. Stattdessen nehmen coachende Führungsansätze und systemische Denkweisen an Bedeutung zu. Coaching wird im Unternehmenskontext nicht mehr nur als individuelle Maßnahme der Personalentwicklung angesehen, sondern als zentrales Instrument für Führung und Entwicklung.

In diesem Zusammenhang gilt das G.R.O.W.-Modell von Sir John Whitmore als eines der bekanntesten und am weitesten verbreiteten Coaching-Modelle.

Es wurde ursprünglich für das Sportcoaching entwickelt, fand aber schnell Anwendung in Management und Führungspraxis. Das Modell stellt eine klare und strukturierte Gesprächsarchitektur bereit, die Führungskräfte und Coaches bei der zielorientierten und ressourcenfokussierten Begleitung von Entwicklungsprozessen unterstützt.

In dieser Abschlussarbeit wird das G.R.O.W.-Modell im Unternehmenskontext, vor allem in Bezug auf Führung und Teamentwicklung, behandelt. Der Blickwinkel eines systemischen Coaches wird eingenommen. Das Ziel ist es, darzulegen, wie das Modell systematisch verwendet werden kann, welche Wirkungsweisen es entfaltet und wo seine Grenzen liegen.

2. Theoretische Grundlagen des G.R.O.W.-Modells

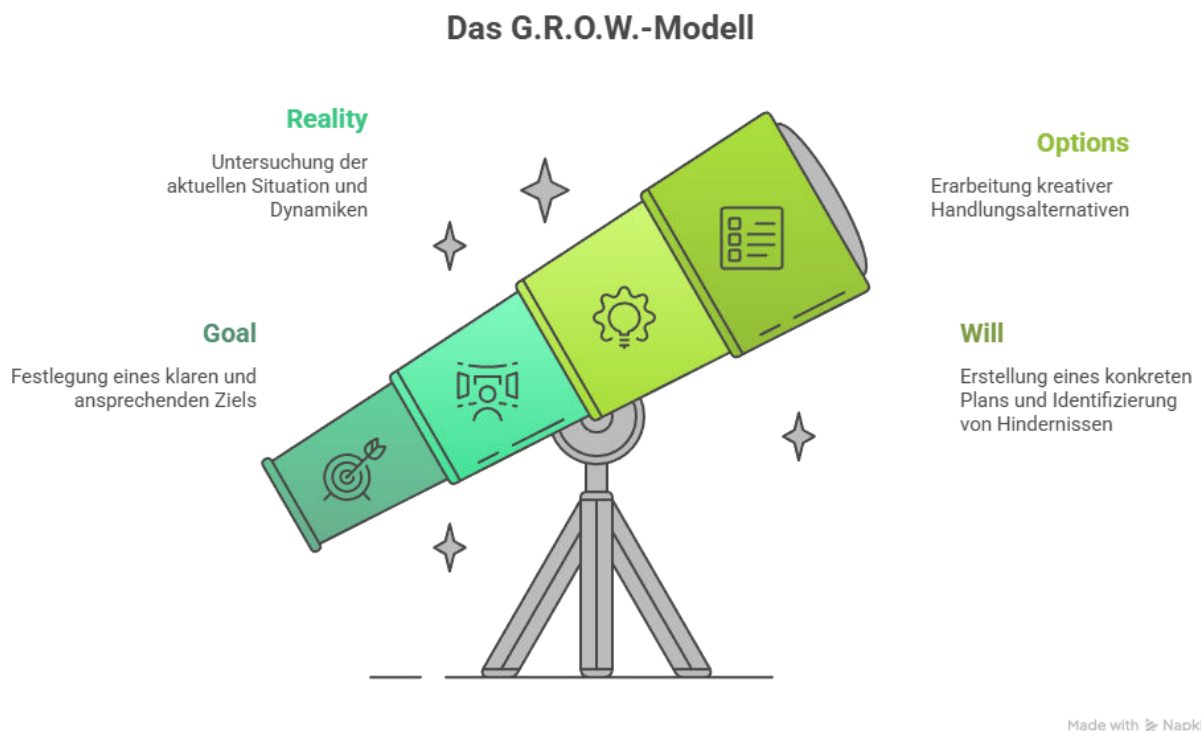
John Whitmore entwickelte das G.R.O.W.-Modell in den 1980er-Jahren in Zusammenarbeit mit Graham Alexander und Alan Fine und beschrieb es erstmals in seinem Buch *Coaching for Performance*. Es handelt sich um ein Akronym, das für die vier Phasen eines Coaching-Prozesses steht: Goal, Reality, Options und Will (alternativ auch Way Forward).

In der "Goal"-Phase erfolgt die Festlegung eines Zieles, das sich klar beschreiben lässt, auf das eine realistische Aussicht besteht und das für die Beteiligten ansprechend ist. Von einem systemischen Standpunkt aus ist es wichtig, das Ziel im Zusammenhang mit dem gesamten System (Organisation, Team, Rolle, etc.) zu betrachten.

In der "Reality"-Phase wird die gegenwärtige Situation untersucht. Wechselwirkungen, Emotionen, Wahrnehmungen und Fakten werden offengelegt. Muster, Dynamiken und zirkuläre Zusammenhänge sind für systemische Coaches hier von besonderem Interesse.

Während der "Options"-Phase werden verschiedene Handlungsalternativen ausgearbeitet. Im Vordergrund stehen Kreativität, Perspektivwechsel und Aktivierung von Ressourcen. Eine systemische Haltung äußert sich in Fragen, die auf Lösungen und die Zukunft gerichtet sind.

In der "Will"-Phase geht es schließlich um einen konkreten Plan für die Zukunft und die darin erforderlichen konkreten Handlungsschritte. Durch das Identifizieren etwaiger zukünftiger Hindernisse können Kunden zudem vorausschauend planen und die Dynamik aufrechterhalten, wenn diese Hindernisse unvermeidlich auftreten.



3. Das Konzept des systemischen Coachings in Bezug auf den Unternehmenskontext und das G.R.O.W.-Modell

Das Konzept des systemischen Coachings gründet auf der Prämisse, dass Menschen immer Mitglieder eines Systems sind und ihr Verhalten nur im Zusammenhang mit diesem zu verstehen ist. Das persönliche Erleben, Denken und Handeln steht dabei in ständigem Austausch mit den Strukturen, Werten und ungeschriebenen Regeln einer Organisation sowie mit den Erwartungen wichtiger Interessensgruppen.

Beim systemischen Coaching ist die Einstellung des Coaches entscheidend. Diese wird von Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Neutralität sowie einer konsequenten Lösungs- und Zukunftsorientierung geprägt. Der systemische Coach sieht sich nicht als Fachmann für Inhalte oder Lösungen, sondern schafft Raum für einen Prozess der Reflexion und Bedeutungsgebung. Auch im Umgang mit dem G.R.O.W.-Modell zeigt sich diese Haltung: Das Modell wird als Landkarte und nicht als festes Drehbuch genutzt.

Ein zentraler Aspekt des systemischen Denkens ist die Zirkularität. Ursachen und Wirkungen werden nicht als lineares Verhältnis verstanden, sondern als Prozesse, die sich gegenseitig beeinflussen. Im Coaching heißt das, dass die zu klärenden Fragen darauf gerichtet sind, Wechselwirkungen in Erscheinung treten zu lassen, wie beispielsweise die zwischen Führungsverhalten und Teamreaktionen oder die zwischen individuellen Leistungserfahrungen und den Rahmenbedingungen der Organisation.

Im systemischen Verständnis gelten Organisationen als soziale Systeme mit eigenen Dynamiken, Entscheidungslogiken und Mechanismen, die ihrem Bestand dienen. Änderungen auf individueller Ebene beeinflussen immer das Gesamtsystem und umgekehrt. Deshalb bezieht systemisches Coaching in der Unternehmenswelt immer auch Strukturen, Rollenverteilungen, Machtverhältnisse, Kommunikationswege und Organisationskultur mit ein.

Im Zusammenhang mit dem G.R.O.W.-Modell bedeutet dies, dass jede Phase des Modells systemisch betrachtet wird: Ziele werden im Kontext der Organisation überprüft, die Realität wird aus verschiedenen Perspektiven betrachtet, Optionen werden hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das System reflektiert und der Umsetzungswille wird unter Berücksichtigung von Unterstützern und möglichen Widerständen im System gestärkt.

4. Systemisches Selbstverständnis als Coach in Bezug auf den Unternehmenskontext und das G.R.O.W.-Modell

Als systemischer Coach glaube ich, dass Menschen und Organisationen grundsätzlich die notwendigen Ressourcen für Veränderung und Entwicklung besitzen. Ich betrachte meine Aufgabe darin, Reflexionsräume zu schaffen und Coachees bei der Entwicklung eigener Lösungen zu unterstützen. Ich treffe ihnen gegenüber eine wertschätzende, offene Wahl und bringe eine Haltung des Nicht-Wissens mit.

Für mich sind Organisationen soziale Systeme, in denen Verhalten immer im jeweiligen Kontext Sinn macht. Herausforderungen sind für mich kein Zeichen persönlicher Schwächen, sondern zeigen bestehende Muster und Strukturen auf. Ich helfe Führungskräften und Teams, Zusammenhänge besser zu begreifen und neue Handlungsoptionen zu entwickeln, indem ich zirkuläre Fragen stelle und Perspektivwechsel anrege.

Als strukturierende Orientierung benutze ich das G.R.O.W.-Modell, um Coaching-Prozesse klar, ressourcenorientiert und gleichzeitig flexibel zu gestalten. Auf diese Weise können Entwicklung und Wandel dauerhaft aus dem System heraus entstehen.

5. Anwendung des G.R.O.W.-Modells im Führungskontext

Führungskräfte bewegen sich in einem komplexen Spannungsfeld, das aus Unternehmenszielen, Interessen der Mitarbeitenden, ihren eigenen Werten und strukturellen Rahmenbedingungen besteht.

Mit dem G.R.O.W.-Modell steht ein effektiver Leitfaden zur Verfügung, der es ermöglicht, Führungsgespräche von der reinen Problemlösung hin zu Entwicklungs- und Lernprozessen zu wandeln.

Praxisbeispiel 1:

Eine Führungskraft sieht sich der Herausforderung gegenüber, dass ein Mitarbeiter wiederholt Fristen nicht einhält. Die Führungskraft nutzt im Gespräch das G.R.O.W.-Modell, statt wie bisher autoritär einzugreifen.

“Goal”:

- “Wie sähe für Sie ein ideales Ergebnis unserer Zusammenarbeit zu diesem Thema aus?”
- “Woran würden Sie merken, dass sich Ihre Termintreue verbessert hat?”
- „Welches konkrete Ziel möchten Sie sich im Umgang mit Deadlines setzen?“
- “Was soll sich durch das Erreichen dieses Zieles für Sie und Ihre Kollegen verändern?”

“Reality”:

- „Was geschieht derzeit genau, wenn Fristen nicht eingehalten werden?“
- „Welche Rahmenbedingungen wirken sich auf Ihre Arbeitsweise aus?“
- „Wer oder was wirkt dabei unterstützend oder hindernd?“
- “Wie gehen Sie aktuell vor, wenn Sie merken, dass sich eine Aufgabe ihrer Abgabefrist nähert?”

“Options”:

- „Welche Optionen gäbe es, frühzeitig auf Engpässe hinzuweisen?“
- „Was würden Ihre Kolleginnen und Kollegen an Ihrer Stelle versuchen?“
- „Was hält Sie derzeit noch davon ab, diese Option umzusetzen?“
- “Welche Möglichkeiten sehen Sie, um zukünftig Fristen zielgerichteter einhalten zu können?”

“Will”:

- „Für welche Lösung möchten Sie sich konkret entscheiden?“
- „Wodurch werden Sie erkennen, dass Sie auf dem richtigen Weg sind?“
- „Welche Unterstützung wünschen Sie sich von mir als Führungskraft?“
- “Wann wollen wir gemeinsam überprüfen, wie die Umsetzung funktioniert hat?”

Diese Haltung bewirkt, dass Führung auf Augenhöhe stattfindet und dadurch Eigenverantwortung, Selbstreflexion und Motivation der Mitarbeitenden fördert.

Das G.R.O.W.-Modell unterstützt zudem auch beim Führungskräfte-Coaching, indem es hilft, Ziele zu klären, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und tragfähige Handlungsoptionen für den Führungsalltag zu entwickeln.

Praxisbeispiel 2:

Eine Angestellte wird zur Führungskraft in ihrem derzeitigen Team befördert. Vor Kurzem war sie noch eine Kollegin auf Augenhöhe, mit der Pausen geteilt wurden, informelle Gespräche stattfanden und teilweise auch Kritik an früheren Entscheidungen geäußert wurde. Nun trägt sie die Verantwortung als Führungskraft für genau dieses Team. Einige ehemalige Kollegen zeigen sich zurückhaltend, während andere nach wie vor Nähe oder eine Sonderbehandlung erwarten. Die neue Führungskraft hat Schwierigkeiten, sich durchzusetzen. Sie ist hin- und hergerissen zwischen dem Bedürfnis, akzeptiert zu werden, und der Notwendigkeit, ihre neue Rolle sichtbar auszufüllen.

“Goal”:

- “Wie soll dich dein Team idealerweise wahrnehmen?”
- “Woran würdest du merken, dass du deine Rolle klar eingenommen hast?”
- “Was möchtest du im Verhältnis zu deinen ehemaligen Kollegen verändern?”
- “Welche Werte möchtest du in deiner Führungsrolle leben?”

“Reality”:

- “Wie erlebst du aktuell deine Rolle im Team?”
- “Welche Erwartungen nimmst du derzeit von deinen ehemaligen Kollegen wahr?”
- “Was vermeidest du aktuell - und warum?”
- “Was funktioniert bereits sehr gut in deiner Führungsrolle?”

“Options”:

- “Wie könntest du Erwartungen offen und wertschätzend ansprechen?”
- “Wie könntest du Nähe zeigen, ohne deine Führungsrolle zu verlieren?”
- “Was könntest du konkret anders machen als bisher?”
- “Wer könnte dich in der Organisation dabei unterstützen?”

“Will”:

- “Welchen ersten Schritt wirst du in den nächsten Tagen gehen?”
- “Woran wirst du merken, dass sich deine Rolle klärt?”
- “Wie gehst du mit möglichen Widerständen um?”
- “Mit wem möchtest du zuerst ein klärendes Gespräch führen?”

6. Anwendung des G.R.O.W.-Modells in der Teamentwicklung

Teams sind eigenständige soziale Systeme. Sie zeichnen sich durch typische Kommunikationsweisen, klar oder stillschweigend vereinbarte Rollen sowie zum Teil unausgesprochene Verhaltensregeln aus.

Das G.R.O.W.-Modell unterstützt die Teamentwicklung, indem es hilft, gemeinsame Ziele zu klären und die Zusammenarbeit im Team zu reflektieren.

Praxisbeispiel:

Ein Projektteam sieht sich wachsendem Termindruck und ineffektiven Abstimmungen ausgesetzt.

“Goal”:

- „Was wäre ein Ziel, hinter dem alle im Team stehen können?“
- „Wie sieht Erfolg für uns als Projektteam aus?“
- “Woran würden wir merken, dass unsere Abstimmungen besser funktionieren?“
- “Was soll sich durch eine zielgerichtete Abstimmung im Projekt konkret verbessern?“

“Reality”:

- „Was funktioniert momentan gut, was weniger gut?“
- „Was passiert konkret, wenn Informationen nicht rechtzeitig oder klar ankommen?“
- „Inwiefern wirken sich externe Anforderungen auf unsere Kooperation aus?“
- “Wo hakt es aus unserer Sicht besonders in der Abstimmung und was funktioniert schon richtig gut?“

“Options”:

- „Was könnten wir als Team anders angehen?“
- “Welche Tools oder Formate könnten uns besser unterstützen?“
- „Wie könnten wir Entscheidungen schneller und klarer treffen?“
- „Welche Ressourcen haben wir schon?“

“Will”:

- „Welche spezifischen Maßnahmen setzen wir bis zum nächsten Meilenstein um?“
- „Wer übernimmt wofür Verantwortung?“
- “Was könnte die Umsetzung erschweren und wie gehen wir damit um?“
- “Wann reflektieren wir gemeinsam die Ergebnisse?“

Von systemischer Relevanz ist in diesem Zusammenhang, dass der Fokus nicht auf den einzelnen Teammitgliedern liegt, sondern auf wiederkehrenden Verhaltensweisen und bestehende Strukturen im Team.

7. Chancen und Grenzen des G.R.O.W.-Modells

Das G.R.O.W.-Modell überzeugt vor allem durch seinen klaren und leicht nachvollziehbaren Aufbau. Es ist praxisnah gestaltet und kann zielgerichtet auf unterschiedliche Themen und Situationen angewandt werden. Gerade deshalb eignet es sich besonders für kurze Coaching-Formate sowie für den Führungsalltag, in dem wenig Zeit für komplexe Methoden bleibt. Führungskräfte können das Modell flexibel einsetzen, um Gespräche zu strukturieren, Ziele zu klären und konkrete Handlungsschritte abzuleiten.

Grenzen treten bei Problemen auf, die hochkomplex, emotional belastend oder in der Organisation verankert sind. In diesem Fall ist das Modell alleine nicht ausreichend und es bedarf weiterer systemischer Interventionen zur Ergänzung.

8. Fazit

Das G.R.O.W.-Modell von John Whitmore hat sich als effektiv und leicht anwendbar im Coaching-Bereich von Unternehmen erwiesen. Es hilft Führungskräften, Coaches und Teams, dank seiner klaren Struktur, dabei, Ziele zu klären, die aktuelle Situation zu reflektieren und eigenverantwortliche Lösungen zu finden. Das Modell eignet sich besonders zur Orientierung in Führungs- und Entwicklungsgesprächen und trägt dazu bei, dass Selbstreflexion und Handlungssicherheit gefördert werden.

Systemisch betrachtet entfaltet das G.R.O.W.-Modell seine besondere Wirksamkeit, wenn es als flexibler Gesprächsrahmen statt als festes Schema verwendet wird. Bei der Betrachtung von Zielen, Herausforderungen und Lösungen wird stets das organisatorische Umfeld berücksichtigt. In den Coaching-Prozess fließen neben sachlichen Aspekten auch Beziehungen, Rollen, Erwartungen und die durch die Organisation zugrunde liegenden Rahmenbedingungen ein. Dadurch wird die jeweilige Situation aus einer umfassenden Perspektive betrachtet.

Im Unternehmensalltag, der durch Komplexität und Wandel gekennzeichnet ist, bietet die Kombination des G.R.O.W.-Modells mit systemischem Coaching eine Möglichkeit zur nachhaltigen Entwicklung von Führung und Zusammenarbeit.

9. Literatur- und Quellenangaben sowie Abbildungsverzeichnis:

Internet:

<https://positivepsychology.com/grow-coaching-modell/>, Stand 03.04.2020, Autor: Kelly Miller

https://de.wikipedia.org/wiki/John_Whitmore, Stand 21.06.2026, Autor: Unbekannt

<https://clevermemo.com/blog/grow-modell/>, Stand Februar 2025, Autor: Richard Schuy

<https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/grow-modell>, Stand 01.01.2004,
Autor: Sir John Whitmore
<https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/persoенliche-kompetenz/grow-modell/>, Stand
09.01.2025, Autor: Dr. Jörg Schmidt
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11613-024-00910-1.pdf>, Stand 14.10.2024,
Autoren: Thomas Bachmann & Lena Willermann
<https://www.coaching-magazin.de/konzepte/was-macht-team-coaching-aus>, Stand
20.11.2019, Autoren: Dr. Uwe Napiersky, Dr. Rebecca J. Jones, Dr. Joanne Lyubovnikova
<https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/was-ist-systemisches-teamcoaching>,
Stand 19.01.2026, Autorin: Jula Müller
<https://www.coachhub.com/de/blog/teamcoaching-wie-sie-ihr-team-zum-erfolg-fuehren>,
Stand 28.08.2024, Autor: Unbekannt

Letzter Zugriff auf alle Seiten am 10.02.2026

Literatur:

InKonstellation Skript zur systemischen Coaching-Ausbildung, Stand Oktober 2025
Seite 12 (Beschreibung eines Systems)
Seiten 18 - 20 (Rolle des systemischen Coaches und Grundprinzipien des Coachings)
Seiten 85 - 87 (G.R.O.W.-Modell)

Bilder:

Seite 1:

<https://unsplash.com/de/fotos/gruner-metallstab-auf-schwarz-weissem-nadelstreifen-textil-ApYDy4ur8JQ>

Seite 2: Grafik erstellt mit [Napkin.ai](https://www.napkin.ai)