

# GROW YOUR TALENT: USING THE GROW MODEL FOR COACHING CONVERSATIONS

## SZENARIO:

John arbeitet seit mehreren Jahren für das Unternehmen. Er ist 52 Jahre alt und genießt ein gutes Ansehen, und seine Arbeit ist in der Regel qualitativ hochwertig. In letzter Zeit ist er ruhig geworden und verliert sich in unbedeutenden Projektdetails. Im Büro ist er desinteressiert und generell unmotiviert, was auch von anderen Personen bemerkt wurde. Bei Besprechungen leistet er keinen Beitrag und nutzt seine Fähigkeiten nicht. Sie, als sein Manager und Coach, sollen im Rahmen des Talentmanagementprozesses des Unternehmens ein Gespräch mit John führen. Bei der Vorbereitung des Gesprächs sollten Sie Folgendes beachten:

DO	DON'T
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor</li> <li>• Holen Sie sich ein Feedback darüber ein, was für John gut/nicht gut gelaufen ist</li> <li>• Seien Sie neugierig</li> <li>• Denken Sie daran, dass Sie John helfen wollen, "aus der Klemme" zu kommen</li> <li>• Nutzen Sie die Informationen, die Sie kennen, um sich vorzubereiten</li> <li>• Ziehen Sie Ihre Notizen von früheren Treffen heran, um einige Hinweise und Tipps zu erhalten, die auf Ihrem Wissen basieren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie stellen Vermutungen über den Grund für die schwache Leistung an</li> <li>• Sie verlassen sich ausschließlich auf die Kommentare und Meinungen anderer Leute über John - bleiben Sie unvoreingenommen</li> <li>• Sie gehen unvorbereitet in die Besprechung</li> <li>• Sie kritisieren Johns Leistung oder vergleichen sie mit seiner früheren Leistung</li> <li>• Sie geben John den Eindruck, dass über ihn im Büro diskutiert wird.</li> <li>• Vermeiden Sie Phrasen wie "Das haben wir alle schon erlebt", "Das ist mir auch schon passiert. Das habe ich auch gemacht" oder "Reiß dich zusammen"</li> </ul>

## EMPFOHLENE DURCHFÜHRUNG

- Sie wissen, was für John "gut" im Hinblick auf die Leistung erscheint. Sie verstehen, was sich geändert hat
- Planen Sie, Fragen zu stellen wie: Wenn Sie sich motiviert fühlen, woran arbeiten Sie? Mit wem arbeiten Sie zusammen? Was macht Ihnen dabei Spaß?
- Wörter wie "feststecken" und "desinteressiert" sind Anhaltspunkte. Überlegen Sie, welche Arten von Fragen dieses Verhalten auslösen könnten, und notieren Sie sich einige davon für den Fall, dass sie benötigt werden
- Überdenken Sie die Unterstützung, die Sie John in den letzten Monaten gegeben oder zur Verfügung gestellt haben, um sicherzustellen, dass sie auch angeboten wurde und angemessen war
- Überlegen Sie, welche Projekte/Aufgaben in der Zukunft anstehen, die für John interessant sein könnten
- Hinweis: Vorgefertigte Fragen und Ideen sollten nur dann in die Sitzung eingebracht werden, wenn es sinnvoll ist.

## EMPFOHLENES GESPRÄCHSFORMAT

**Coach:** *John, wir treffen uns heute zum nächsten geplanten Kontrolltermin in Ihrem persönlichen Entwicklungsplan, um zu sehen, wie die Dinge laufen, und um gemeinsam an etwas zu arbeiten, das Sie vielleicht vorantreiben möchten. Wie laufen die Dinge jetzt?*

Kommentar:

- umreißt den Grund des Treffens
- stellt eine offene Frage, um John zum Reden zu bringen.

John sagt, dass die Dinge "gut" laufen, aber der Coach kann anhand von Johns Körpersprache erkennen, dass er noch mehr zu sagen hat.

Kommentar:

Dies ist ein Schlüsselmoment in der Coaching-Sitzung und eine Gelegenheit für den Coach, Vertrauen aufzubauen und weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

**Coach:** *Nur, okay? Erzählen Sie mir mehr darüber, warum das so ist.*

Kommentar:

- beachtet nonverbale Hinweise
- verwendet Johns Sprache, um zu antworten und Einfühlungsvermögen zu zeigen
- stellt eine weitere offene Frage
- schafft eine "sichere Umgebung"
- zeigt Interesse, indem er John durch Körpersprache ermutigt, mehr zu erzählen - Augenkontakt, Nicken, Aktives Zuhören

John erzählt, dass er sich derzeit übersehen und unterfordert fühlt.

Kommentar:

Anhand des GROW-Modells arbeitet der Coach mit John die verschiedenen Phasen durch und passt die Fragen entsprechend an.

**Coach:** *Wenn ich Sie richtig verstanden habe, fühlen Sie sich im Moment nicht ausgelastet und ein wenig gelangweilt. Es ist nicht so, dass Sie nicht beschäftigt sind, aber die Arbeit ist langweilig, ist das richtig? [John bestätigt] Okay, konzentrieren wir uns heute darauf, das zu lösen. Ich habe gehört, dass Erfolg darin besteht, sich herausgefordert und motiviert zu fühlen. Ist das richtig?*

*Wann haben Sie sich das letzte Mal von Ihrer Aufgabe begeistert und motiviert gefühlt? Erzählen Sie mir mehr darüber.*

Kommentar:

- Diese Frage wird gestellt, damit der Coach voll und ganz verstehen kann, was Motivation für John bedeutet
- zeigt Empathie mit dem Coachee
- überprüft das Verständnis
- geht zum ZIEL über
- legt das Ziel für die Sitzung fest
- beginnt, den Erfolg zu definieren

**Coach:**

Wenn Sie an Ihre derzeitige Rolle denken, beschreiben Sie genau, was Sie daran langweilt oder uninteressant ist.

- An welchem Punkt ist es am schlimmsten?
- Wie wirkt sich das auf Sie aus?
- Wie wirkt sich das auf das Team aus?
- Welche Lösungen haben Sie bisher versucht, um etwas zu ändern?
- Haben Sie sich schon einmal so gefühlt, wenn ja, wann und was sind die Gemeinsamkeiten? Welche Maßnahmen haben Sie damals ergriffen?

Kommentar:

- befasst sich damit, wie die Dinge jetzt sind - REALITÄT

**Coach:**

- Wenn Sie jetzt etwas ändern könnten, was wäre das und warum?
- Welche anderen Ideen haben Sie?
- Haben Sie X in Betracht gezogen?
- Wenn Sie eine andere Aufgabe oder ein anderes Projekt ausprobieren könnten, was wäre das? Was reizt Sie daran?
- Wie könnten Sie diese Ideen in Ihre derzeitige Aufgabe einbringen?
- Wo würden Sie gerne in einem Jahr stehen?
- Wer im Team könnte Ihrer Meinung nach diese Aufgaben interessanter finden als Sie selbst? Wer würde sie als Herausforderung empfinden?

Kommentar:

- geht auf die verfügbaren HANDLUNGSOPTIONEN ein
- stellt die anstehenden Projekte vor
- die Frage nach Projekten, die sein Interesse wecken, kann Johns Blockade lösen
- stellt Fragen, um herauszufinden, welche Ambitionen John möglicherweise hat, die er nicht offengelegt hat
- identifiziert Möglichkeiten für John, zu wachsen oder sich zu entfalten

**Coach:**

- Welche Schritte müssen Sie wann ergreifen, um dies zu erreichen?
- Welche Unterstützung brauchen Sie von anderen, um dies zu erreichen?
- Wie werden Sie diese Unterstützung erhalten?
- Wann würden Sie sich gerne wieder treffen?
- Wie wird der Fortschritt für Sie bis dahin aussehen?
- Wir haben also Folgendes vereinbart...

Kommentar:

- richtet das Gespräch auf die Zukunft aus
- fragt nach Johns Ideen, Engagement und Aktivitäten
- fasst die nächsten Schritte zusammen

SCAN THE QR CODE TO DOWNLOAD THE FULL RESOURCES

