

GROW model

Het GROW-model is ontwikkeld door Graham in 1979 en bekend gemaakt door o.a. Whitmore en Lansberg.

- Het **GROW coaching model** is een model dat erop gericht is om **structuur aan te brengen** in een **coachingsgesprek**.
- Deze wordt het meest gebruikt in coaching, omdat men ervan uitgaat dat de coachee de antwoorden heeft en de coach de vragen. Deskundig in je eigen leven.
- De kracht van het GROW model is dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een **duidelijk eindresultaat**.
- Coachee is zelf deskundig in zijn leven en moet zoveel mogelijk zelf met ideeën komen om tot oplossingen te komen.
- Hier wordt vooral gestimuleerd om in actie te komen en te doen, door te ervaren ontdek je wat wel of niet werkt voor JOU in JOUW situatie.
- Het is dus echt wat de coachee er zelf van maakt. Het traject kan alleen slagen als de coachee actie en energie erin stopt.
- Tijdens volgende afspraken in het traject bespreekt men de voortgang en welke resultaten de genomen acties hebben opgebracht. GROW coaching model is **ervarend leren: reflectie, inzicht, kiezen en doen**. Ervaren door te doen zorgt voor succes. Niet alleen het bedenken...

De stappen in het GROW model

- Het **GROW coaching model** is een vier-stappenplan. GROW is een afkorting voor Goal – Reality – Options – Will.
- Je zou het growmodel ook als een reisplan kunnen zien.
- Je begint met de kaart: waar gaan we naartoe (Goal), en waar zijn we nu (Reality)? Dan bekijk je de verschillende weg en paden om op de bestemming te komen (Options).

- dan maak je een keuze, en zorg je voor voldoende motivatie om de reis te ondernemen i en dat En heb je alle obstakels en belemmeringen ingecalculleerd.

Stap 1: Goal (doelstelling)

- Stap één van het GROW model is je doel, helder hebben.
- In een lang traject zorg je voor een lange termijn doel. deze kan het beste ook smart.. geformuleerd worden. Dus wat wil je bereiken met dit coachtraject.
- Is het een kort termijndoel: stel dan een beknopte doel op voor het gesprek.
- Het doel dient te voldoen aan de SMART-vereisten: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. Meer over SMART.
- In deze stap is het erg belangrijk door te vragen om zeker te weten wat precies het doel is, zodat ook het resultaat gemeten kan worden.

Voorbeeldvragen om de doelstelling te achterhalen:

- 'Wat is belangrijk voor jou op het vlak van [thema]?'
- 'Wat is daar belangrijk aan voor jou?'
- 'Wat wil je bereiken op het vlak van [thema]?'
- Wat is het gewenste resultaat van je mogelijke acties?
- 'Hoe zal je weten dat je dat doel bereikt hebt?'
- 'Hoe zal je weten dat het probleem is opgelost?'

Stap 2: Reality (actuele situatie)

- Stap twee van het GROW coaching model is inzicht verkrijgen in de situatie zoals die nu is. In deze fase mag het wat dieper gaan over wat er speelt.
- De rol van de coach is de coachee te prikkelen tot zelfreflectie en analyse van concrete voorbeelden.
- Probeer de rode draad vast te houden en uitwijdingen te voorkomen.
- En het doel samen nog eens doornemen of het realistisch is, is het haalbaar? (zonder in beperkingen te denken)..

Voorbeeldvragen om de actuele situatie te onderzoeken:

- 'Wat gebeurt er nu?'
- 'Wat, wanneer, wie, hoe vaak?'
- Hoeveel impact en controle heb je erover?
- 'Waarom is het ingebrachte onderwerp een probleem?'
- 'Wat zijn concrete voorbeelden?'
- 'Wat is het resultaat daarvan?'
- 'Wat zijn belangrijke factoren?'
- 'Wat heb je al ondernomen om het probleem het hoofd te bieden?'
- 'Wat ging er tot nu toe mis?'
- 'Wat ging er goed?'
- 'Is het altijd een probleem of zijn er situaties waarin het goed of beter ging?'
- 'Wat heeft je tegengehouden om andere dingen te proberen?'
- Wie zijn erbij betrokken en hoe belangrijk zijn zij om tot een goede oplossing te komen?'
- Wat zijn de gevolgen als het niet lukt?'

Stap 3: Options (opties verkennen)

- Doel van stap drie is het brainstormen over mogelijke oplossingen.
- Deze stap is een enorme trigger, want men gaat oplossingen bedenken in patronen die men gewend is.
- En niet zien of kunnen bedenken dat er misschien wel meerdere wegen naar Rome leiden.
- Em vaak ook moeilijke oplossingen aandragen, terwijl ook hele simpele oplossingen mogelijk zijn.
- belangrijk is om een creatief denkproces op gang te brengen en - met minimale belemmeringen of beren op de weg.. voorwaarden voor uitvoerbaarheid - vrijuit te brainstormen.
- De coach stimuleert het creatieve denkproces bij de coachee, structureert de ideeën (bijvoorbeeld door dingen op te schrijven) en draagt eventueel ook zelf ideeën aan.
- samenvatten.

Voorbeeldvragen om opties te bedenken:

- 'Wat zou je nog kunnen doen?'
- En wat nog meer?
- 'Wat zou je doen indien niets je tegenhield?'
- 'Wat als deze belemmering er niet meer zou zijn?'
- 'Wat zijn de voor- en nadelen van deze optie?'
- Hoe moeilijk of makkelijk zou deze optie voor je zijn?
- 'Welke factoren zal je gebruiken om de opties af te wegen?'
- Welke opties hebben nevenverschijnselen?
- Welke optie zou jou het meest voldoening geven?

Stap 4: Will (motivatie, actieplan, conclusie)

- De vierde Stap bij het GROW model is het komen tot conclusie.
- Hierbij is motivatie, commitment en het resultaat voor ogen hebben erg belangrijk.
- Spreek de coachee zijn inzet uit om in actie te komen, dus echt et doen wat het zichzelf heeft beloofd??
- Nu het echt tijd is om actie te nemen, welke mogelijkheden kiest de coachee?
- Deze stap wordt afgesloten met een duidelijk actieplan over wie, wat binnen welk tijdsbestek gaat doen.

Voorbeeldvragen om een actieplan op te stellen:

- 'Wat zal je doen om je doel te bereiken, en wanneer?'
- 'Welke van de genoemde ideeën ga je uitvoeren?'
- 'Hoe voelt het om nu voor deze optie te kiezen?'
- 'Wat is de eerste concrete stap die je NU kan zetten?'
- 'Wat zijn de vervolgstappen?'
- 'Wat zijn eventuele belemmeringen?'
- 'Hoe zal je deze overwinnen?'
- 'Hoe gemotiveerd ben je om deze optie uit te voeren?'

- 'Wat heb je nodig om nog gemotiveerder te zijn?'
- 'Wat heb je nodig om je ideeën in de praktijk te brengen?'
- 'Wie heb je nodig om je ideeën in de praktijk te brengen?' En hoe ga deze benaderen?
- 'Hoe kan ik of je omgeving je daarbij helpen?'
- 'Zal je met dit actieplan je doel bereiken?'

Het GROW coaching model toepassen op jouw leven.

- Je kan met deze uitleg al bij jezelf aan de slag.
- Stel jezelf de vragen, onderzoek de realiteit en je opties, stel een actieplan op en volg jezelf op.
- Dat wil niet zeggen dat dit gelijkwaardig is aan een coachingsessie!
- Er is meer aan coaching dan louter het toepassen van het GROW coaching model.
- **Ieder mens en iedere vraag is uniek**, elk traject is **maatwerk**.
- De coach zal gebruik maken van coachingsvaardigheden als actief luisteren, intuïtie, het creëren van verbinding en de balans met leiderschap en feedback geven...