



GROW model

Doel, het hebben van een toekomstbeeld

Stap één is het vaststellen van het doel, zowel voor de langere termijn (thema of thema's die de gecoachte inbrengt als centraal thema voor het coachingstraject) als voor de bijeenkomst op zich (wat moet de coachingssessie concreet opleveren?). Voorbeeld: Een doel op de lange termijn kan zijn: motiveren van mijn medewerker. Het doel voor een specifieke bijeenkomst is bijvoorbeeld: het vinden van een goede gespreksstructuur.

1. Formuleer in een zin de vraagstelling die je bezig houdt, waar je aan wilt werken.
2. Wat wil je aan het eind van deze coachingssessie bereikt hebben?
3. Welk doel wil je op de langere termijn bereikt hebben?
4. Hoe stel je vast dat het probleem is opgelost, wat accepteer je als bewijs?
5. Wat gebeurt er met jou, als het probleem niet is opgelost?

Realiteit, hoe ver zijn we er op dit moment vanaf?

Stap twee is het verkennen van de actuele situatie. Waarom is het ingebrachte onderwerp een probleem? Wat zijn concrete voorbeelden? Wat ging mis? Wat ging goed? Is het altijd een probleem of zijn er situaties waarin het goed of beter ging? Wat zijn belangrijke factoren? Wat heeft de gecoachte al ondernomen om het probleem het hoofd te bieden?

Het gaat er in deze fase om het gespreksthema te doorgronden en aan te scherpen. De rol van de coach is de gecoachte te stimuleren tot zelf-evaluatie en analyse van concrete voorbeelden. Belangrijk is om de rode draad vast te houden en irrelevante zijpaden tijdig af te sluiten. De coach kan met specifieke feedback een bijdrage leveren aan het verhelderen van het kernprobleem.

6. Wat is het kernpunt van de huidige
7. Wie is of wie zijn er nog meer betrokken bij dit onderwerp?
8. Wat heb je tot nog toe gedaan?
9. Wat was het effect?
10. Welke obstakels moet je overwinnen?
11. Welke vraag zou ik je kunnen stellen waardoor je je oncomfortabel voelt?

Opties, mogelijkheden

Doel van stap drie is het genereren van ideeën die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem. De kunst is een creatief denkproces op gang te brengen en - niet gehinderd door censuur of voorwaarden voor uitvoerbaarheid - vrijuit te brainstormen. De coach bevordert het creatieve denkproces bij de gecoachte, structureert de output (bijvoorbeeld door dingen op te schrijven) en draagt eventueel ook zelf ideeën aan.

12. Maak een lijst met oplossingsmogelijkheden die je in zou kunnen zetten om het vraagstuk aan te pakken.
13. Noem nog drie oplossingen.
14. Welke van de mogelijkheden is het makkelijkst?
15. Welke van de mogelijkheden is het meest uitdagend?
16. Welke van de mogelijkheden kost het meeste tijd?
17. Welke van de mogelijkheden geeft je de meeste satisfactie?
18. Welke van de mogelijkheden brengt je het dichtst bij je doel?



Wie, wat, waar; wat ga je doen

De vierde en laatste stap is het komen tot een afrondende conclusie. Welke van de genoemde ideeën gaat de gecoachte uitvoeren? Wat zijn de vervolgstappen? Wat zijn eventuele belemmeringen? Wat heeft de gecoachte nodig om de ideeën in de praktijk te brengen? Hoe kan de coach daarbij helpen? De vierde stap wordt afgesloten met een duidelijke afspraak over wie, wat binnen welk tijdsbestek gaat doen.

19. Wat ga je doen?
20. Wanneer ga je dat doen?
21. Hoe zeker ben je ervan dat je de afgesproken actie(s) inderdaad zal uitvoeren?
22. Geef dit aan op een schaal van 1 tot 10 (10= erg zeker; 1= weinig zeker)
23. Wat belet je om jezelf een 10 te geven?
24. Hoe kun je dichterbij in de buurt van een 10 komen?