**Coachingsmodel GROW**

**G Goal Doel**

**R Reality Huidige situatie**

**O Options Mogelijke oplossingen, opties**

**W Will Plan? Welke optie kies je? Wat ga je doen?**

**Coachingsmodel GROW**

Het **GROW coaching model** is **een beproefd model om structuur aan te brengen** in een **coachingsgesprek**.

De kracht van het GROW model is dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een **duidelijk eindresultaat**. Doordat de gecoachte zélf actief is in het verhelderen van het probleem en het genereren van ideeën, beklijft de output beter. De gecoachte komt als het ware zélf tot oplossingen.

In een vervolgsessie bekijken coach en gecoachte of de afspraak heeft geleid tot het gewenste resultaat. Het GROW coaching model is **ervarend leren: reflectie, inzicht, kiezen en doen**. Het succes van het traject is mede afhankelijk van de tijd en de energie die je er zelf in investeert.

**Hoe wordt het GROW coaching model gebruikt?**

Traditioneel gaat het GROW model ervanuit dat de coach geen expert is in de situatie van zijn klant. Hij is een objectieve facilitator, die de klant helpt bij het selecteren van de beste opties, zonder advies of richting the geven.

Wanneer het GROW model binnen teams gebruikt wordt, spelen andere dynamieken: als leider heb je waarschijnlijk wel wat expertenkennis, en het is je taak je organisatie doorheen de opties te gidsen, en schadelijke opties tegen te houden.

**Welke zijn de verschillende stappen in het GROW model?**

Het **GROW coaching model** is een vier-stappenplan. GROW is een afkorting voor **Goal – Reality – Options** – **Will**. Een nuttige metafoor voor het GROW coaching model is het plan dat je zou maken om een reis te ondernemen. Je begint met de kaart: waar gaan we naartoe (Goal), en waar zijn we nu (Reality)? Dan bekijk je de verschillende routes om op de bestemming te geraken (Options). Tenslotte kies je er één uit, en zorg je ervoor dat je motivatie om de reis te ondernemen in orde is, en dat je voorbereid bent op alle condities en obstakels.

**Stap 1: Goal (doelstelling)**

Stap één van het GROW coaching model is het vaststellen van het doel, zowel voor de langere termijn (het thema of de thema's die de gecoachte inbrengt als centraal thema voor het coachingtraject) als voor de bijeenkomst op zich (wat moet de coachingsessie concreet opleveren?).

Het doel dient te voldoen aan de SMART-vereisten: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. Meer over SMART.

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]?'

 '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 het verkennen van de actuele situatie. 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 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.

Voorbeeldvragen om de actuele situatie te onderzoeken:

 'Wat gebeurt er nu?'

 'Wat, wanneer, wie, hoe vaak?'

 'Wat is het resultaat daarvan?'

 'Waarom is het ingebrachte onderwerp een probleem?'

 'Wat zijn concrete voorbeelden?'

 'Wat ging er tot nu toe mis?'

 'Hoe doe je het om te falen?'

 'Wat ging er goed?'

 'Is het altijd een probleem of zijn er situaties waarin het goed of beter ging?'

'Wat zijn belangrijke factoren?'

 'Wat heb je al ondernomen om het probleem het hoofd te bieden?'

**Stap 3: Options (opties verkennen)**

Doel van stap drie bij het GROW coaching model 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.

Voorbeeldvragen om opties te bedenken:

 'Wat zou je nog kunnen doen?'

 '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?'

 'Welke factoren zal je gebruiken om de opties af te wegen?'

**Stap 4: Will (motivatie, actieplan, conclusie)**

De vierde en laatste stap bij het GROW coaching model is het komen tot een afrondende conclusie. Welke optie zal de gecoachte weerhouden waar deze zich volledig voor wil inzetten? 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?'

 '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?'

 'Hoe kan ik of je omgeving je daarbij helpen?'

 'Zal je met dit actieplan je doel bereiken?'

**Structuur van coaching**

Het vier-stappenplan is een beproefd model om structuur aan te brengen in een coachinggesprek. Het omvat: Doel, Actuele situatie, Opties en Conclusie. In het Engels heet het GROW (Goal, Reality, Options, Wrap up).

Doel

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 coachingtraject) als voor de bijeenkomst op zich (wat moet de coachingsessie concreet opleveren?).

Voorbeeld:

Een doel op de lange termijn kan zijn: effectief voeren van slecht nieuwsgesprekken. Het doel voor een specifieke bijeenkomst is bijvoorbeeld: het vinden van een goede gespreksstructuur.

Actuele situatie

Stap twee: 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.

Opties

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.

Conclusie

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.

De kracht van het stappenplan is dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een duidelijk eindresultaat. Doordat de gecoachte zélf actief is in het verhelderen van het probleem en het genereren van ideeën, beklijft de output beter. De gecoachte komt als het ware zélf tot oplossingen. In een vervolgsessie bekijken coach en gecoachte of de afspraak heeft geleid tot het gewenste resultaat.

<https://www.youtube.com/watch?v=RzfNR9yLdeI>