© 2024
Lean Akademiet



LEAN LEDELSE OG COACHING

#COACHINGKORT-OG-COACHINGPROGRAMMER, #LEADER-STANDARD-WORK



26 FEBRUAR 2024

COACHING OG GROW-MODELLEN

Coaching er blevet en uundværlig del af moderne ledelse og personlig udvikling. Blandt de mange coachingmodeller, der er blevet udviklet gennem årene, står GROW-modellen ud som en effektiv og struktureret tilgang til at hjælpe enkeltpersoner med at opnå deres mål.



HENRIK SCHALECH

Henrik forener læring, ledelse og forbedringskultur og tror på, at varig udvikling begynder med mennesket.

26 FEBRUAR 2024

Formålet med coaching efter GROW-modellen

Uanset om vi som konsulenter arbejder med Lean eller Bæredygtighed, har vi gennem årene, gang på gang, oplevet hvordan GROW-modellen udvikler mennesker og dermed virksomheder.

Vi har erfaret, hvordan coaching er en effektiv tilgang til personlig og professionel udvikling, og dens formål strækker sig langt ud over blot at løse problemer. Formålet med coaching er at hjælpe enkeltpersoner med at realisere deres fulde potentiale, opnå mål og trives på forskellige områder af livet.

Gennem en struktureret og støttende proces, som GROW-modellen skaber rammen om, skaber coaching et rum for selvrefleksion, bevidsthed og handling. GROW står for 'Goal', 'Reality', 'Options' og 'Will' – og modellen blev introduceret af forfatteren og coachen Sir John Whitmore i samarbejde med kolleger som Graham Alexander og Alan Fine. Den blev først præsenteret i bogen 'Coaching For Performance', som blev udgivet i 1992.

I denne artikel gennemgår vi modellens faser og fremhæver fordelene ved coachingmodellen.

Fordelene ved coaching efter GROW-modellen

1. Skaber klarhed og retning:

Coaching hjælper enkeltpersoner med at skabe klarhed om deres mål og ønsker. Ved at definere specifikke og målbare mål, som GROW-modellen lægger vægt på, får fokuspersonen, eller på engelsk: Learner, en tydelig retning at arbejde hen imod. Dette skaber ikke kun motivation, men det muliggør også en mere effektiv og fokuseret indsats.



2. Fremmer bevidsthed:

Gennem GROW-modellens 'Reality'-fase bliver fokuspersonen opmærksom på sin nuværende situation, ressourcer og udfordringer. Coaching hjælper med at belyse blinde pletter og skaber en dybere forståelse af, hvordan handlinger og beslutninger påvirker resultaterne. Denne bevidsthed er afgørende for at træffe informerede valg og tilpasse strategier.

3. Styrker beslutningstagning:

Ved at udforske forskellige muligheder og strategier i GROW-modellens 'Options'-fase, styrkes fokuspersonens evne til at træffe beslutninger. Coaching fremmer kreativ tænkning og udfordrer begrænsende overbevisninger, hvilket gør det muligt for fokuspersonen at vælge de mest hensigtsmæssige og effektive handlinger.

4. Øger selvansvar:

GROW-modellens 'Will'-fase fokuserer på at udvikle en handlingsplan samt at etablere ansvar og tidsrammer. Dette fremmer selvansvar og engagement fra fokuspersonens side. Coaching støtter fokuspersonen i at tage ejerskab over sin udvikling og motiverer til at gennemføre den aftale plan.

5. Fremmer vedvarende udvikling:

Coaching er både rettet mod løsning af aktuelle problemer, men lægger også vægt på vedvarende personlig og professionel udvikling. GROW-modellen tilbyder en struktureret tilgang, der kan gentages og tilpasses, hvilket gør det muligt for fokuspersonen at fortsætte sin udviklingsrejse over tid.

6. Styrker relationer:

Coaching involverer en tillidsfuld relation mellem coach og fokusperson (eller leder og medarbejder), hvilket skaber et trygt rum for åben dialog og refleksion. Den støttende og ikke-dømmende tilgang i coachingprocessen fremmer tillid og skaber et miljø, hvor fokuspersonen føler sig komfortabel med at udforske og løse udfordringer.

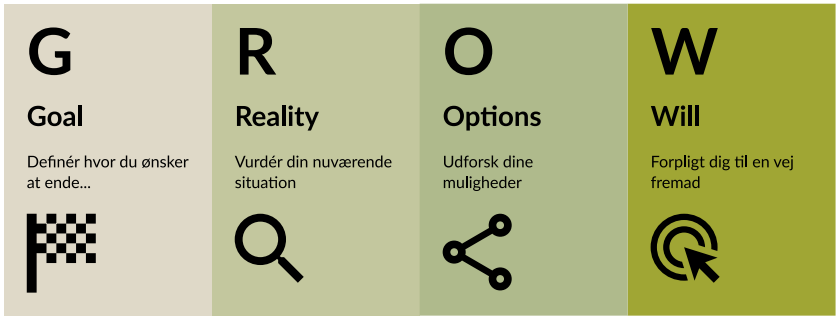
7. Forbedrer resultater:

Ved at følge GROW-modellen og coachingprincipperne bliver fokuspersonen bedre rustet til at håndtere udfordringer og opnå sine mål. Dette kan resultere i forbedrede præstationer, øget tilfredshed og en følelse af mestring både på arbejdet og i personlige forhold.
Samlet set tilbyder coaching, især når den anvender GROW-modellen, en struktureret og dybtegående tilgang til at hjælpe enkeltpersoner med at navigere gennem udfordringer, udnytte deres potentiale og skabe meningsfulde og varige forandringer i deres liv.



Gennemgang af modellen

Blandt de mange coachingmodeller, der er blevet udviklet gennem årene, står GROW-modellen ud som en effektiv og struktureret tilgang til at hjælpe enkeltpersoner med at opnå deres mål. GROW står for Goal, Reality, Options og Will. Denne model er blevet anerkendt for sin enkelhed, men samtidig kraftfulde indflydelse på at fremme positive forandringer i både professionelle og personlige sfærer.



Figur 1 - GROW-model
Goal, Reality, Options, Will.

De fire faser

Coachingsamtalen gennemløber fire faser. Denne struktur bruger coachen til at navigere i samtalen. Der er en rækkefølge i faserne, men det er altid tilladt at genbesøge en tidligere fase, hvis nye indsigter opstår. Det er dog vigtigt at starte med fase 1: Goal, og slutte med fase 4: Will.

Goal (Mål)

Den første fase i GROW-modellen er at fastlægge målet eller målene. Dette indebærer at identificere, hvad fokuspersonen ønsker at opnå og formulere disse mål på en klar og målrettet måde. Mål i GROW-modellen skal være specifikke, målbare, opnåelige, relevante og tidsbestemte, også kendt som SMART-kriterierne. Ved at definere målene på denne måde giver det ikke kun en klar retning, men det gør det også lettere at evaluere fremskridt senere hen.

En coach vil hjælpe fokuspersonen med at udforske og forfine deres mål ved at stille spørgsmål som "Hvad ønsker du at opnå?", "Hvordan vil du vide, når du har opnået det?" og "Hvorfor er dette mål vigtigt for dig?" Dette skaber ikke kun klarhed om målene, men hjælper også fokuspersonen med at forbinde deres mål med deres personlige udfordringer, værdier og motivation.

Reality (Virkelighed)

I denne fase udforsker coach og learner den aktuelle virkelighed eller situation. Dette indebærer en ærlig og objektiv vurdering af, hvor fokuspersonen er lige nu i forhold til sit mål. Coachen hjælper med at skabe bevidsthed om ressourcer, styrker, udfordringer og eventu-



elle barrierer, der kan påvirke fokuspersonens evne til at nå sit mål.
Spørgsmål som "Hvad har du allerede prøvet?" og "Hvad fungerede eller fungerede ikke?" hjælper med at belyse den aktuelle situation. Denne fase er afgørende, da den danner grundlaget for at identificere strategier og handlinger for at komme fra det nuværende punkt til målet.

Options (Muligheder)

Efter at have fastlagt målene og fået en klar forståelse af den aktuelle situation, fokuserer GROW-modellen på at generere mulige handlingsplaner. I denne fase udforsker coachen sammen med fokuspersonen forskellige muligheder og strategier for at overvinde udfordringer og opnå målene.
Coachens rolle er at facilitere kreativ tænkning og udfordre fokuspersonen til at undersøge forskellige perspektiver. Spørgsmål som "Hvad kan du gøre anderledes?" og "Hvad ville du gøre, hvis der ikke var nogen begrænsninger?" hjælper med at åbne op for nye ideer og tilgange.

Will (Vil eller Vilje)

Den sidste fase i GROW-modellen indebærer at udvikle en handlingsplan og fastlægge ansvar og tidsrammer. Coach og fokusperson samarbejder om at opstille konkrete skridt, der skal tages for at nå målet. Dette inkluderer også at identificere eventuelle ressourcer, støtte eller færdigheder, der er nødvendige. Spørgsmål som "Hvad vælger du så at gøre?", "Hvem skal hjælpe dig?", "Hvad er det første, du gør?" og "Hvad kan hindre dig i at gøre...?" hjælper med at skabe en tydelig og velovervejet retning.
Gennem denne proces opfordrer coachen fokuspersonen til at forpligte sig til handlingsplanen og opstille konkrete målepunkter for at evaluere fremskridt. Det er også vigtigt at fejre succeser undervejs og justere handlingsplanen efter behov.

Tag skridtet og opnå dit og dine kollegers fulde potentiale

Som vi har udforsket i denne artikel, er coaching og GROW-modellen formidable redskaber til personlig og professionel udvikling.

Det er vores erfaring, at GROW-modellen ikke kun er anvendelig inden for coaching, men også særdeles anvendelig til ledelse, mentorordninger og andre situationer, hvor målrettet udvikling og forbedring er vigtig. Ved at følge denne strukturerede tilgang kan både coach og fokusperson (leder og medarbejder) navigere gennem komplekse udfordringer og opnå meningsfulde resultater.

At skabe klare mål, udforske virkeligheden, generere muligheder og handle med mål og planer kan være den afgørende forskel mellem at drømme om forandringer og faktisk realisere dem.

Derfor opfordres du til at tage det næste skridt. Tag et øjeblik til selvrefleksion, identificer dine mål og overvej, hvordan GROW-modellen kan være din vejledning mod succes. Coaching er ikke kun for dem, der står over for udfordringer, men også for dem, der stræber efter vækst og forbedring.

Vær ikke bange for at række ud efter en coach eller selv at tage rollen som coach i dit eget liv,



eller sammen med dine kolleger. GROW-modellen giver dig redskaberne til at tage kontrol over din udvikling og træffe informerede beslutninger. Modellen giver dig også muligheder for at hjælpe dine kolleger og medarbejdere i deres udvikling. Husk, at vejen til succes ikke altid er lige, men med dedikation, bevidsthed og handling er den inden for rækkevidde.

Så, hvad venter du på? Lad GROW være din guide, og tag det næste skridt mod at opnå dit og dine medarbejderes fulde potentiale. Uanset om det er på arbejdet, i dine personlige forhold eller inden for dine personlige mål er coaching og GROW-modellen en af nøglerne til en dybere forståelse af dig selv og vejen til bæredygtig succes.

Få faglig viden og lad dig inspirere i vores **LA Library**



Figur 1 - GROW-model

Goal, Reality, Options, Will.

