

Hoe aan de slag?

... als begeleider/coachend adviseur: hoe begeleid je leidinggevenden?

Als je leidinggevenden wilt gaan begeleiden, is het GROW-model¹ een veelgebruikt en goed hanteerbaar gespreksmodel. GROW kent vier elementen waarbij je Goal en Reality ook in omgekeerde volgorde kunt onderzoeken.

- G Goal: Wat wil je bereiken en wat is het gewenste scenario?
- R Reality; Hoe ziet de huidige realiteit eruit?
- O Options: Welke opties zie je en welke keuze maak je?
- W Will: Hoe ga je dit aanpakken en welke concrete acties ga je ondernemen?

Een vergelijkbaar model is het STARR-model, waarbij aan de elementen de reflectiefase wordt toegevoegd. Handig voor gebruik bij het begeleiden van leidinggevenden want bij STARR komen expliciet de behaalde resultaten aan de orde en worden leerdoelen bijgesteld.

- S Situatie: Beschrijf de huidige situatie vanuit verschillende perspectieven.
- T Taak & rol: Wat is je taak en rol daarbij? Waarvoor ben je verantwoordelijk?
- A Actie & gedrag: Hoe heb je de taak uitgevoerd? Wat heb je gedaan of niet gedaan?
- R Resultaat: Wat is het resultaat (gelukt en niet gelukt) in relatie tot het gestelde doel?
- R Reflectie: Reflecteren op eigen (communicatief) gedrag.

Reflectievraag:

Kies een situatie waarin je niet tevreden bent over je eigen (communicatieve) gedrag. Laat jezelf coachen door een medestudent waarbij jullie gebruik maken van het GROW- of STARR-model. Wissel na 15 minuten van rol en bespreek na afloop het verloop van deze oefening. Hoe heb je het coachen ervaren? Wat ging goed en wat was lastig? En wat was voor eenieder het resultaat van het coachgesprek?

¹ Graham Alexander (via Johan Whitmore, Succesvol Coachen,...)