

CoachMethodes

GROW-methode toepassen in Spoor 2

Praktisch E-book voor re-integratiecoaches.



Nadeche van Veen

Inhoud

De kracht van reflectie en actie

Hoe werkt het GROW model in spoor 2 trajecten?

Waarom het GROW-model?

De vier stappen van het GROW-model

Praktijkvoorbeeld

Format

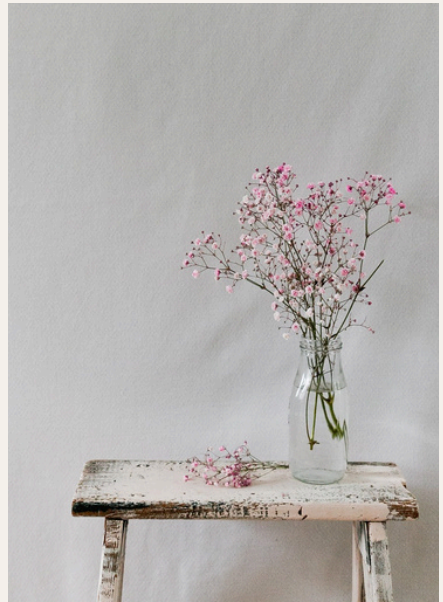
Tot slot



De kracht van reflectie en actie: GROW-model met een nuchtere blik

Kleine stappen zijn vaak de sleutel tot succes, maar het zetten van die eerste stap voelt soms als een onmogelijke opgave. Vooral in tweede spoor trajecten, waar onzekerheid en complexiteit de overhand kunnen nemen. Hier biedt het GROW-model uitkomst: een helder en gestructureerd raamwerk dat cliënten helpt overzicht en richting te vinden. Het model is geen magie, maar pure logica. Door de focus op reflectie, actie en eigenaarschap geeft het cliënten grip op een situatie die aanvankelijk uitzichtloos lijkt. Niet door alles in één keer op te lossen, maar door concrete, haalbare stappen te definiëren en zo vooruitgang te boeken.

Het is doelgericht, praktisch en vooral: het werkt.



"Een kleine stap vooruit kan het begin zijn van grote veranderingen, maar die stap zetten vraagt moed, inzicht en een plan. Het is het verschil tussen blijven staan waar je bent en een nieuw pad inslaan dat je dichterbij je doel brengt."

- Nadeeche van Veen

Hoe werkt het GROW-model in Spoor 2?

Hoe werkt het?

Tweede spoor trajecten kunnen uitdagend zijn. Het betekent afscheid nemen van je oude werkplek en het zoeken naar een nieuwe richting, vaak met fysieke of mentale beperkingen als extra aandachtspunt. Dit proces kan onzekerheid oproepen en vraagt soms om aanpassingsvermogen en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Het GROW-model kan hierbij helpen door structuur en overzicht te bieden, zodat je stap voor stap richting vindt in wat anders een complex traject lijkt.

Het model is gebouwd op drie pijlers die logisch en effectief zijn:

- **Reflectie:** Om vooruit te komen, moet je eerst begrijpen waar je nu staat. Zonder inzicht in je huidige situatie kun je onmogelijk een route uitstippelen naar je doel. Reflectie helpt om helderheid te krijgen over wat er goed gaat, wat niet, en waar je naartoe wilt.
- **Actie:** Nadenken en plannen zijn belangrijk, maar uiteindelijk moet je stappen zetten. Blijven analyseren zonder iets te doen levert helemaal niets op. Actie zorgt voor beweging, en beweging leidt tot resultaten.
- **Eigenaarschap:** Dit is jouw traject. Wachten tot iemand anders het voor je oplost is simpelweg tijdverspilling. Jij hebt de regie, en alleen door verantwoordelijkheid te nemen kun je écht vooruitgang boeken.



Zoals een cliënt het treffend samenvatte: "Ik wist niet waar ik moest beginnen, maar met dit model kreeg ik een duidelijk plan." En daar draait het om: richting, structuur en de tools om zelf stappen te zetten. Het GROW-model maakt van een ingewikkeld proces iets werkbaars en geeft cliënten de controle terug over hun eigen toekomst.

Waarom het GROW-model?

Waarom?

Het mooie aan het GROW-model is dat het geen zweverig, abstract concept is. Het is nuchter, praktisch en direct toepasbaar. Geen grootse beloften, ingewikkelde theorieën of jargon waar niemand iets mee kan. Het model werkt omdat het logisch in elkaar zit en zich richt op wat echt belangrijk is: begrijpen waar je staat, weten waar je naartoe wilt en hoe je daar komt



Vier redenen waarom het effectief is.

1. Smpel en krachtig

Het GROW-model blinkt uit in eenvoud. Het biedt structuur zonder overbodige complexiteit en is daardoor makkelijk te begrijpen en toe te passen. Geen ellenlange analyses of ingewikkelde stappenplannen, maar een overzichtelijk proces dat voor iedereen toegankelijk is. Het is precies wat je nodig hebt in een situatie die al ingewikkeld genoeg is.

2. Doelgericht

Veel mensen blijven hangen in twijfel en onzekerheid, vooral in tweede spoor trajecten. Het GROW-model helpt om focus terug te vinden. Door vanaf het begin te werken met duidelijke, haalbare doelen, voorkom je dat je verzandt in gepieker. Het biedt richting en houvast, zodat je weet waar je naartoe werkt en wat je daarvoor moet doen.

3. Motiverend

Kleine successen zijn essentieel om gemotiveerd te blijven. Het GROW-model legt de nadruk op het zichtbaar maken van vooruitgang, hoe klein die stappen ook lijken. Het geeft cliënten het vertrouwen dat ze op de goede weg zijn, en dat motiveert om door te gaan. Succes werkt nu eenmaal aanstekelijk.

4. Actiegericht

Een van de grootste valkuilen in elk traject is blijven denken zonder doen. Het GROW-model is daar een antidootum voor. Het draait om actie: concrete stappen, realistische deadlines en tastbare resultaten. Het voorkomt dat cliënten blijven hangen in reflectie en moedigt aan om de regie te nemen en echt in beweging te komen.

"Het geheim van vooruitgang is niet het vinden van de perfecte oplossing, maar het zetten van de eerstvolgende stap."

De vier stappen van het GROW-model



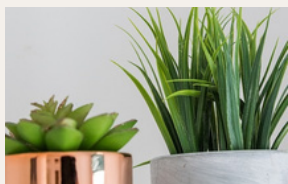
Goal (Doelstelling)

Om ergens te komen, moet je weten waar je naartoe wilt. Dit lijkt simpel, maar veel mensen in tweede spoor trajecten hebben geen helder beeld van wat ze echt willen. Hier komt het GROW-model van pas: het helpt om concrete en haalbare doelen te formuleren, zodat je richting krijgt in plaats van in onzekerheid te blijven hangen.



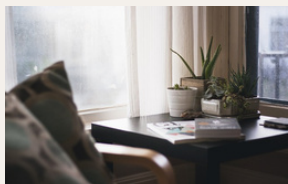
Reality (Huidige situatie)

Veel mensen zitten vast omdat ze geen goed beeld hebben van hun huidige situatie. Misschien onderschatten ze zichzelf, of zien ze juist niet wat hen belemmert. In deze stap gaat het om eerlijk naar je situatie kijken: wat zijn je sterktes, zwaktes, en kansen?



Options (Mogelijkheden)

Hier draait het om het ontdekken van mogelijkheden en het creëren van opties. Vaak hebben mensen meer kansen dan ze denken, maar die zijn niet altijd meteen zichtbaar. Een brainstormsessie kan al verrassend veel inzichten opleveren.



Way Forward (Plan van aanpak)

Tot slot maak je het concreet: een actieplan met duidelijke, haalbare stappen. Geen vage intenties zoals "Ik ga eraan werken," maar specifieke acties die je vooruit helpen.

Stap 1. Goal

“Een doel zonder plan blijft slechts een wens”

Om een helder plan te maken, is het belangrijk om te weten waar je naartoe wilt. Dit klinkt eenvoudig, maar veel mensen hebben geen concreet beeld van wat ze precies willen bereiken. Het GROW-model helpt hierbij door samen met de cliënt een doel te formuleren dat richting geeft en motiveert.

Casus: De doelstelling van Mark

Mark (52) werkte jarenlang als logistiek medewerker, maar vanwege een schouderblessure kan hij dat werk niet meer doen. Hij is onzeker over wat hij nu wil en hoe hij verder kan.

Tijdens het coaching gesprek vraagt de coach:

“Wat zou je willen doen als alles mogelijk was?”

Mark antwoordt aarzelend: “Misschien iets administratiefs, maar ik weet niet of ik dat kan.”

De coach helpt hem dit idee te verfijnen. Samen formuleren ze een SMART-doel:

“Binnen 3 maanden wil ik een parttime administratieve functie vinden, waarbij ik mijn ervaring in logistiek kan gebruiken.”

- Voorbeeldvragen:
 - “Hoe ziet een ideale werkdag eruit voor jou?”
 - “Wat motiveert je om weer aan de slag te gaan?”

Tip: Houd het doel realistisch, passend bij de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt.

Om ergens te komen, moet je eerst weten waar je naartoe wilt. Het GROW-model helpt om van vage ideeën concrete doelen te maken.

“Zonder een duidelijk doel blij je doelloos rondwalen.”



Stap 2. Reality

“Je kunt niet vooruitkijken zonder eerst om je heen te kijken”

Om een doel te bereiken, moet je begrijpen waar je nu staat. In deze stap wordt gekeken naar wat de cliënt al heeft (vaardigheden, ervaringen) en wat hen mogelijk tegenhoudt. Reflectie is hier essentieel.

Casus: De huidige situatie van Linda

Casus: De huidige situatie van Linda

Linda (44) werkte als verpleegkundige, maar kan vanwege chronische rugklachten niet meer in de zorg blijven. Ze voelt zich verloren en weet niet waar ze goed in is. De coach helpt haar om haar situatie in kaart te brengen:

- Sterke punten: Linda is goed in organiseren en communiceren.
- Uitdagingen: Ze kan niet lang staan of zware fysieke inspanning leveren.

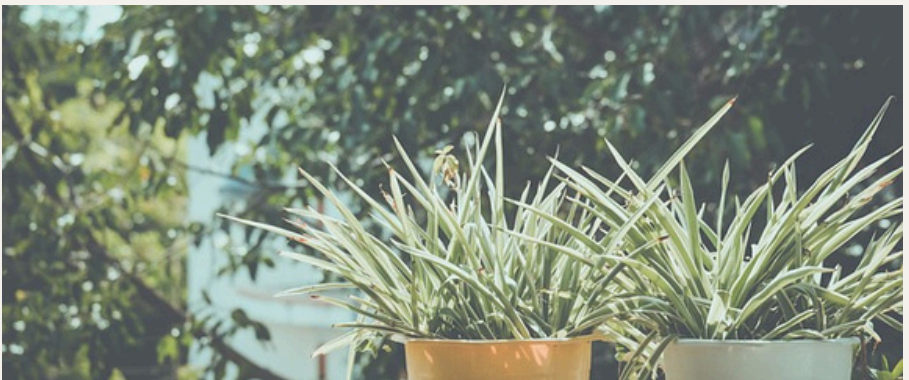
Met een inzetbaarheidsprofiel en een reflectiegesprek krijgt Linda inzicht in wat ze wel en niet kan. Samen bespreken ze waar ze trots op is en wat ze nog kan ontwikkelen, zoals computervaardigheden.

- Voorbeeldvragen:
 - “Wat gaat er nu goed in je werk of dagelijkse activiteiten?”
 - “Welke uitdagingen zie je op dit moment?”

Instrumenten: Gebruik tools zoals een inzetbaarheidsprofiel of een sterkte-zwakteanalyse.

Inzicht in waar je nu staat is essentieel. Reflecteer eerlijk op je sterke punten en beperkingen om richting te bepalen.

“Je kunt geen route uitstippelen als je niet weet waar je begint.”



Stap 3. Options

"Het verschil tussen een droom en een plan zijn de stappen die je zet."

Deze stap gaat over het verkennen van opties en kansen. Dit is een creatieve fase waarin de cliënt samen met de coach onderzoekt welke mogelijkheden er zijn, ook buiten de gebaande paden.

Casus: De opties van Erik

Erik (38) is projectleider geweest in de bouw, maar vanwege een knieblesure moet hij overstappen naar een minder fysiek belastende functie. Hij voelt zich beperkt in zijn opties, maar tijdens een brainstormsessie ontdekken hij en zijn coach meerdere mogelijkheden:

1. Netwerkgesprekken voeren met oud-collega's om nieuwe kansen te verkennen.
2. Een korte cursus projectadministratie volgen.
3. Vacatures zoeken voor functies die minder fysieke inspanning vereisen.

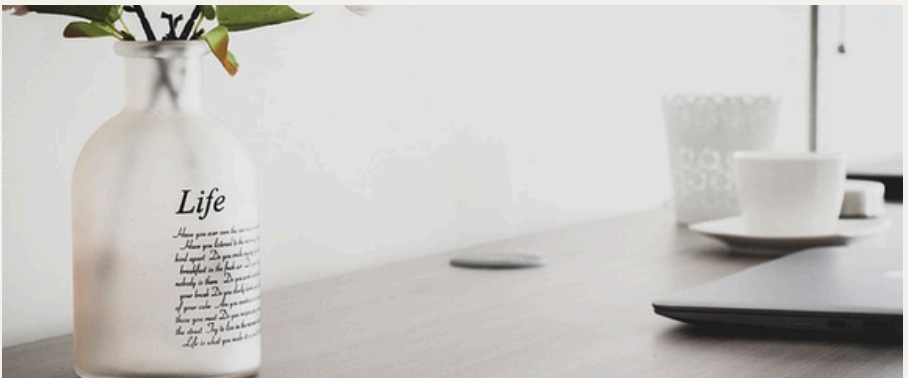
De coach stelt vragen om hem verder te laten nadenken:

- "Welke andere rollen in de bouwsector passen bij jouw ervaring?"
- "Welke vaardigheden wil je verder ontwikkelen?"

Erik besluit eerst contact op te nemen met een oud-collega en schrijft zich daarna in voor een cursus.

Verken creatieve opties en denk verder dan de gebaande paden. Er zijn altijd meer mogelijkheden dan je denkt.

"Er zijn altijd meer wegen dan je op het eerste gezicht ziet."



Stap 4. Way forward

"Een goed begin is het halve werk."

Nu is het tijd om een concreet actieplan op te stellen. Dit plan bevat duidelijke stappen, deadlines en controlepunten. Zonder een concreet plan blijft het doel een vaag idee.

Casus: Het actieplan van Sara

Sara (29) wil na een burn-out terugkeren naar werk, maar in een minder stressvolle omgeving. Haar coach helpt haar een actieplan te maken:

1. Week 1: Schrijf je in voor een mindfulness-cursus om stress te beheersen.
2. Week 2: Optimaliseer je LinkedIn-profiel en stuur connectieverzoeken naar relevante contacten.
3. Week 3: Solliciteer op minimaal drie vacatures in een ondersteunende administratieve rol.

De coach vraagt:

"Wat wordt je eerste stap? Wanneer wil je dit bereiken?"

Sara voelt zich zelfverzekerder door de duidelijke structuur. Ze stelt meldingen in haar agenda om haar voortgang te monitoren en bespreekt elke twee weken met haar coach de resultaten.

- Voorbeeldvragen:
 - "Hoe zorg je ervoor dat je gemotiveerd blijft?"
 - "Wat doe je als je obstakels tegenkomt?"

Tip: Stel haalbare deadlines en vier kleine successen om de motivatie hoog te houden.

Maak een actieplan met concrete stappen en deadlines. Zo voorkom je dat ideeën blijven hangen en zorg je voor beweging.

"Plannen zonder actie zijn als een fiets zonder wielen: je komt nergens.



Praktijkvoorbeeld

De situatie:

Mark (52) werkte jarenlang als logistiek coördinator, maar door rugklachten kan hij dit fysiek belastende werk niet langer uitvoeren. Zijn werkgever en bedrijfsarts hebben een inzetbaarheidsprofiel (IZP) opgesteld, waaruit blijkt dat langdurig staan en zwaar tillen niet meer mogelijk zijn. Een tweede spoor traject is gestart om Mark te helpen nieuw, passend werk te vinden. Mark voelt zich onzeker en twijfelt of er überhaupt werk is dat bij hem past.

In de praktijk..

Stap 1: Goal (Doelstelling)

De coach begint met het vaststellen van Marks doel. Ze vraagt:

"Als alles mogelijk was, wat zou je dan willen doen?"

Mark geeft aan: "Ik zou graag iets willen waarbij ik mijn kennis van logistiek kan inzetten, maar zonder fysiek zwaar werk."

Samen formuleren ze een SMART-doel: "Binnen zes maanden wil ik een parttime administratieve functie vinden binnen de logistieke sector."

Voorbeeldvraag:

- "Hoe zou een werkdag in jouw ideale baan eruitzien?"
- Resultaat: Een concreet en haalbaar doel dat richting geeft.

Stap 2: Reality (Huidige situatie)

De coach gebruikt het inzetbaarheidsprofiel (IZP) van de bedrijfsarts als uitgangspunt. Ze bespreekt de beperkingen en mogelijkheden die in het profiel staan:

"Je kunt niet lang staan of zwaar tillen. Hoe ervaar je dat in het dagelijks leven? En zijn er andere werkzaamheden die je zonder moeite kunt doen?"

Mark herkent zich in het profiel, maar deelt ook zijn frustratie over het gevoel 'afgeschreven' te zijn.

De coach benadrukt zijn sterke punten:

"Je hebt jarenlange ervaring met planning en coördinatie. Dat zijn waardevolle vaardigheden die veel werkgevers zoeken."

Daarnaast vraagt de coach naar aanvullende inzichten die niet in het IZP staan:

"Zijn er taken of rollen die je in het verleden hebt uitgevoerd en waar je energie van kreeg?"

Mark vertelt dat hij altijd goed was in het oplossen van logistieke problemen en graag met systemen werkt, maar dat zijn computervaardigheden beperkt zijn. De coach suggereert een korte cursus Excel om dit te verbeteren.

Resultaat: Een realistisch beeld van Marks beperkingen en mogelijkheden, met aanvullende inzichten die waardevol zijn voor de volgende stappen.

In de praktijk..

Stap 3: Options (Mogelijkheden)

Samen brainstormen Mark en de coach over wat mogelijk is:

- Het zoeken naar administratieve functies in de logistiek.
- Het volgen van een computercursus om zijn vaardigheden te verbeteren.
- Netwerkgesprekken voeren met oud-collega's om kansen te verkennen.

De coach stelt open vragen om meer ideeën te genereren:

"Welke bedrijven in jouw omgeving zouden een functie kunnen hebben die hierbij past?"

"Wie in je netwerk zou je kunnen helpen met tips of connecties?"

Resultaat: Een lijst van concrete opties, inclusief het opbouwen van relevante vaardigheden en het benutten van zijn netwerk.

Stap 4: Way Forward (Plan van aanpak)

Tot slot stellen Mark en de coach een stappenplan op:

- Binnen een week schrijft Mark zich in voor een Excel-cursus.
- Binnen twee weken neemt hij contact op met twee oud-collega's voor een netwerkgesprek.
- Wekelijks zoekt Mark naar vacatures en solliciteert hij op minimaal één functie.

De coach vraagt Mark hoe hij gemotiveerd blijft:

"Wat helpt jou om door te zetten, ook als het even tegenzit?"

Mark besluit een dagboek bij te houden waarin hij zijn voortgang noteert. Zo blijft hij bewust bezig met zijn stappen en ziet hij de progressie die hij boekt.

Resultaat: Een concreet actieplan met deadlines, waarmee Mark stap voor stap dichterbij zijn doel komt.

Na drie maanden

Mark heeft zijn Excel-cursus afgerond en voelt zich zekerder over zijn computervaardigheden. Hij heeft drie netwerkgesprekken gevoerd en twee sollicitatiegesprekken gepland. Door het GROW-model heeft hij structuur en richting gekregen, wat hem het vertrouwen geeft dat hij nieuw, passend werk zal vinden.

"Ik begon met twijfels, maar nu heb ik het gevoel dat ik echt weer kansen heb," zegt Mark tevreden.

Dit praktijkvoorbeeld laat zien hoe het GROW-model structuur en vertrouwen biedt in een uitdagend tweede spoor traject.



Format GROW-Methode

Gebruik dit format tijdens je sessies om de GROW-methode stap voor stap toe te passen.

1. Goal (Doelstelling)

Wat wil je bereiken?

Beschrijf het (eind)doel van de cliënt.

Werk dit uit als een SMART-doel:

- Doel: _____
- Specifiek: _____
- Meetbaar: _____
- Acceptabel: _____
- Realistisch: _____
- Tijdgebonden: _____

2. Reality (Huidige situatie)

Waar sta je nu?

Reflecteer op de huidige situatie van de cliënt, gebruik het IZP als basis.

Huidige beperkingen (IZP): _____

Sterktes en talenten: _____

Persoonlijke inzichten: _____

3. Options (Mogelijkheden)

Welke mogelijkheden heb je?

Brainstorm samen met de cliënt. Noteer acties of ideeën:

- a.
- b.
- c.

4. Way Forward (Plan van aanpak)

Wat ga je doen?

Werk een concreet actieplan uit met stappen en deadlines:

Actie 1: _____

Tegen wanneer: _____

Actie 2: _____

Tegen wanneer: _____

Actie 3: _____

Tegen wanneer: _____

Evaluatie en opvolging

- Voortgang bespreken: Wat gaat goed? Waar is bijsturing nodig?
- Nieuwe acties formuleren: Stel nieuwe stappen op basis van resultaten.

Gebruik dit format als een handvat voor gestructureerde en resultaatgerichte sessies.

TOT SLOT

"De sleutel tot succes is niet weten wat je moet doen, maar het gewoon gaan doen."

*We zijn aan het einde gekomen van dit e-book over het toepassen van de **GROW-methode** in spoor 2 trajecten. Ik hoop dat je hebt gezien hoe krachtig en praktisch deze aanpak kan zijn. Het is geen ingewikkeld of theoretisch model, maar een **nuchtere** methode die helpt om structuur en richting te bieden in een tweede spoor traject.*

*Voor cliënten die **vastlopen**, onzeker zijn, of niet weten waar ze moeten beginnen, kan het GROW-model een wereld van **verschil** maken.*

*Voor mij draait het succes van deze methode om **eenvoud** en **logica**. Door duidelijke doelen te stellen, **eerlijk** naar de huidige situatie te kijken, mogelijkheden te verkennen en een concreet actieplan op te stellen, kun je cliënten stap voor stap vooruit helpen. Het geeft hen niet alleen richting, maar ook het **vertrouwen** dat ze weer grip krijgen op hun loopbaan.*

*Ik hoop dat je met dit e-book iets hebt geleerd dat je direct kunt **toepassen** in je eigen praktijk. Of je nu een ervaren coach bent of net begint, dit model is eenvoudig aan te passen aan jouw manier van werken en de **behoeften** van je cliënten. Het belangrijkste is dat je het in de praktijk brengt.*

Theorie is mooi, maar alleen actie brengt echt verandering.

*Ik ben benieuwd hoe jij deze **methode** gaat gebruiken en welke resultaten je ermee bereikt. Laat het me gerust weten als je nieuwe **inzichten** of toepassingen ontdekt.*

Voor nu wens ik je veel succes en vooral veel voldoening bij het begeleiden van je cliënten.



- Nadeeche van Veen