

Coachande samtal

En metod för att engagera och organisera hyresgäster utifrån deras egna intressen, drivkrafter och behov



Inledning



"Hyresgästföreningen tror på människors vilja att engagera sig och ta ansvar både enskilt och tillsammans med andra."

Så står det i Hyresgästföreningens värdegrund, vi har i grunden en positiv inställning till människors vilja att engagera sig. Och givetvis finns det många sätt att engagera och organisera hyresgäster på. Inom Hyresgästföreningen har vi dessutom bred, mångårig kunskap och många bra verktyg. Samtidigt kan vi stöta på utmaningar både med att engagera nya hyresgäster och att behålla engagemanget.

Kanske är vi i behov av fler verktyg för att lyckas? Särskilt om vi vill engagera hyresgäster på ett långsiktigt och hållbart sätt.

Coachande samtal är en beprövad metod som visat sig ha stor framgång i många organisationer, så även inom Hyresgästföreningen. Det är dessutom ett tillvägagångssätt som ligger i nära linje med vår

verksamhetsinriktning som konstaterar att:

"Hyresgästföreningen underlättar för medlemmarna att arbeta för ett bra boende i de former de själva vill."

Det blir därmed avgörande att utforska fler metoder som utgår från människors egna intressefrågor. Att utgå från det de själva vill förändra och stötta dem att organisera sig på de sätt de själva önskar.

Coachning är bevisligen en av de metoder som kan hjälpa oss att ta avstamp från hyresgästernas egna frågor och vägleda dem i att hitta en väg framåt att utöva inflytande på det sätt de själva vill.

I det här dokumentet får du både en beskrivning av coachning och tips och inspiration till hur du arbetar coachande i folkrörelsearbetet.

Coachning i folkrörelsearbetet

Vem som helst kan coacha hyresgäster framåt i sitt engagemang! Det skulle exempelvis kunna vara en förtroendevald, en folkrörelseutvecklare eller en förhandlare. Man blir då en coachande samtalsledare. Eller kort och gott: en coach.

Vi coachar genom att aktivt ge det stöd som behövs för att sätta hyresgästerna och deras frågor i fokus. Vi hjälper dem hitta sina egna lösningar på sina problem och att nå sina egna uppsatta mål - på det sätt som de själva önskar. Men hur gör man det i praktiken?

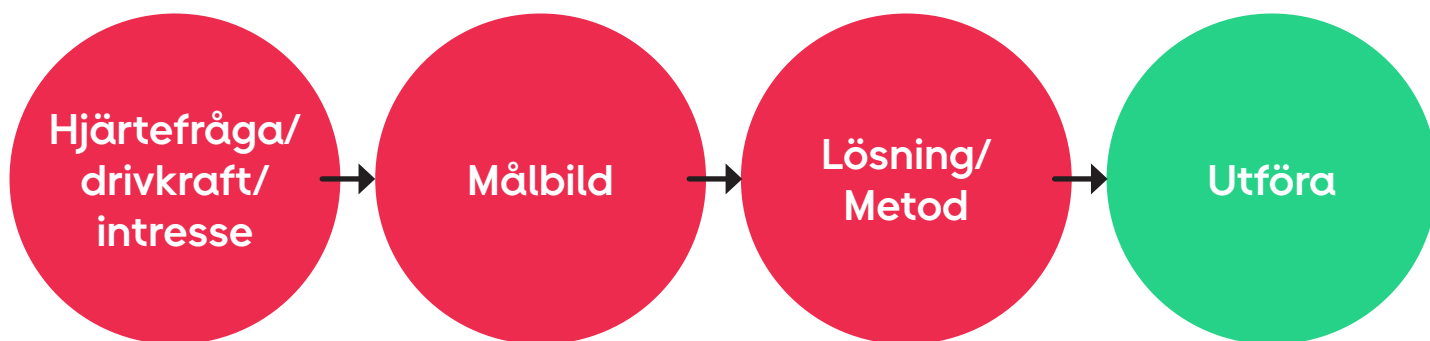
Som coach intar du en stöttande roll genom att "stå bredvid", lyssna, ställa frågor och låta hyresgästerna själva komma fram till vilken hjärtefråga/problem de vill påverka kopplat till sitt boende. Exempelvis påverka utemiljön, hyran, tvättstugan, relationen med hyresvärden, bostadspolitiken, trivsel i trapphuset – eller något helt annat.

I samtal hjälper man dem alltså att ringa in

problemet, men även att forma en målbild, dvs VAD de vill åstadkomma. Hur de vill att det ska fungera eller vara i stället. Därefter stöttar man hyresgästen att också tänka kring HUR den önskar gå till väga för att nå målbilden, dvs hitta förslag på lösningar/metoder/tillvägagångssätt som man skulle kunna prova. Exempelvis att prata med grannarna, starta en arbetsgrupp, prata med politiker, annonsera ute på stan eller något helt annat. Så länge det ryms inom ramen för våra stadgar så är hyresgästens förslag intressanta och värda att testa.

Därefter stöttar man hyresgästerna att resonera och ta beslut om vilken lösning de önskar testa. Man stöttar dem även med att forma en plan för att komma i gång. Ibland kanske man hjälper dem även att börja utföra den, men då lite i bakgrunden. För vi vill att hyresgästerna tidigt ska känna ägandeskap för såväl beslut som utförande. Men vi kan finnas med vid sidan av för att de ska få prova, träna och växa under trygga omständigheter.

Processen skulle övergripande kunna beskrivas i följande faser:



I kommande avsnitt kan du läsa mer om hur coachen kan arbeta i respektive fas för att stötta en eller flera hyresgäster i sin engagemangsresa.

Steg 1: Ringa in hjärtefråga/drivkraft/intresse

Vi kommer i kontakt med hyresgäster på olika sätt. Ibland söker de upp oss och ibland vi dem. Ibland är det tydligt vad det är för fråga eller frågor som hyresgästerna brinner för och ibland kanske vi måste hjälpa dem finna den. Som coach har man inte de rätta svaren, utan du behöver redan från början sätta hyresgästen i fokus. Ställ öppna frågor, informera om hyresgästernas påverkansmöjligheter och hjälp dem att ringa in deras hjärtefrågor.



Här nedan följer några öppna frågor som skulle kunna fungera som ett stöd för coachen att leda samtalet:

Exempel på coachande frågor

- Hur trivs du i ditt boende?
- Vad är det bästa med att bo här?
- Vad är mindre bra - något du saknar?
- Vad skulle du vilja förändra/utveckla kopplat till ditt boende?
- Hur får det dig att känna? (om hyresgästen beskriver ett problem)
- Vad vet du/ni om vilka möjligheter som finns för er att påverka?

Om det är trögt att få i gång samtalet

- Hur är din relation till din hyresvärd?
- Hur fungerar kommunikationen med din hyresvärd?
- Hur tror du dina grannar upplever sitt boende?
- Hur fungerar samspelet med dina grannar?
- Om du fick visionera och tänka lite utanför boxen, vad skulle du vilja se i ert bostadsområde eller hemma hos dig?

Genom denna typ av frågor möjliggör coachen att individen får reflektera och fritt uttrycka sina tankar och känslor kopplat till sin boendesituation. Tillsammans kan man förhoppningsvis ringa in vilken hjärtefråga/påverkansfråga som är viktig för individen och som den förhoppningsvis vill vara med och påverka framåt. En bonus är att man lägger grunden för goda relationer att bygga vidare samtalen på framåt.

Möjliga fallgropar för coachen

I denna inledande fas finns en del fallgropar som är vanliga att hamna i. Var lite vaksam och träna dig på att undvika detta:

- Coachen vill så gärna förmedla vad Hyresgästföreningen är och gör idag men riskerar att överinformera i stället. Tips: håll informationen

kort och fokusera på att ställa frågor och lyssna på det hyresgästerna vill prata om.

- Coachen blir engagerad och lösningsorienterad när den hör att hyresgästerna uttrycker problem eller saker de vill förändra. För att stimulera hyresgästernas vilja att engagera sig kan coachen ibland frestas att föreslå egna lösningar tex att starta LH eller att bli husombud. Tips: fokusera på att ställa fler frågor och förstå mer av problembilden. Hyresgästerna kommer finna sina egna lösningar om du låter det ta tid och coachar dem framåt.
- Coachen vill hjälpa hyresgästerna på traven genom att ta på sig fixarrollen att utföra delar i processen. Exempel kan vara att kontakta hyresvärden med hyresgästernas synpunkter eller att per automatik skriva protokoll. Tips: påminn dig om Hyresgästföreningens uppdrag: att engagera och organisera hyresgäster - och låt dem ta en aktiv roll i den utvecklingsresan. Det är ok att det tar tid!

Tips till coachen

- Låt den här inledande processen ta tid. Lyssna noggrant, låt hyresgästerna ta majoriteten av talutrymmet och vägled dem framåt i samtalet utifrån de öppna frågorna. De behöver få processa sina tankar snarare än att komma framåt för snabbt. Med andra ord: Låt engagemanget gro.
- Bidra med kunskap i de fall hyresgästerna efterfrågar det eller där du bedömer att det finns behov av det för att diskussionen ska komma vidare. Men tips: håll det kort! Vi vill fortfarande att det ska vara hyresgästerna och deras funderingar som står i fokus.
- Sammanfatta och försök vägleda hyresgästerna att ta beslut om nästa steg. Ställ frågor som: "Hur känner du nu?" "Hur vill ni gå vidare?", "Vill ni fortsätta träffas och prata om de här sakerna - i så fall när och vad vill ni prata om då?"

Steg 2: Forma en målbild

Om du märker att hyresgästen verkar ha hittat en hjärtefråga och att det finns ett intresse för att vara med och påverka så har du ett guldtilfälle. Nu kan du som coach hjälpa dem att lyfta blicken och titta framåt. Att fokusera på hur det skulle kunna vara i stället. Med andra ord: att hjälpa dem att forma en målbild att arbeta mot.



Det handlar också om att hjälpa hyresgästerna i en riktning där målbilden inte endast gynnar dem själva. Att när vi engagerar oss i Hyresgästföreningen så är vi med och arbetar för det goda boendet för såväl mig som mina grannar.

Här nedan följer ett antal öppna frågor som skulle kunna fungera som ett stöd för coachen att leda samtalet.

Exempel på coachande frågor

- Hur önskar ni att det hade varit i stället?
- I ett drömscenario: hur fungerar/är det då i stället?
- Vad vill ni uppnå?
- Om problemet ni beskriver inte fanns, hur skulle det vara då i stället?
- Vad behöver/önskar ni för stöd?

Analysera målbilden

- Varför vill ni göra detta?
- Vad hoppas ni att det ska leda till?
- Vilka svårigheter/utmaningar ser ni med att nå målbilden?
- Vilken kunskap/stöd behöver ni för att nå målbilden?

Förhoppningsvis lyckas hyresgästerna med ditt stöd forma en målbild som känns tillräckligt tydlig,

realistisk och viktig för dem för att de ska känna sig motiverade att vilja fortsätta resan mot att göra den till verklighet.

Möjliga fallgropar för coachen

Var lite vaksam och träna dig på att undvika detta:

- Ibland kan gruppen vara på väg att forma en målbild som inte är förenlig med våra stadgar. Risk finns att coachen per automatik presenterar en annan målbild. Vägleda dem genom att ställa följdfrågor om målet, hjälp dem analysera tänkbara utfall och att forma ett annat mål.

Tips till coachen

- Coacha och hjälp hyresgästerna i processen hur de kan inleda dialog med sina grannar om frågan de vill driva. Detta för att de ska införskaffa bättre underlag för att driva sin fråga. Det ger också bättre förutsättningar för att de ska lyckas uppnå sitt mål.
- Målet behöver kännas stimulerande och viktigt för de engagerade hyresgästerna. Som coach kan du ställa frågor kring varför de vill uppnå detta, hur det skulle kännas eller göra för skillnad för dem om målet uppnås. Du kan även fråga hur de skulle vilja fira när målet är uppnått. Som coach vill du skapa ett engagemang som bygger på inre motivation hos de coachade - då måste målet kännas attraktivt och rätt i magen hos dem.



Steg 3: Finna lösningar att nå målbilden

När hyresgästerna format ett tydligt mål som engagerar dem så är det dags att börja fundera kring lösningar att ta sig dit. Du som coach kan vägleda hyresgästerna genom att ställa frågor kring tänkbara sätt att nå målet. Även att uppmuntra dem att ta fram flera förslag att resonera kring. Du stöttar dem även i att analysera förslagen och ta beslut om vilket förslag de vill testa i praktiken.



Här nedan följer ett antal öppna frågor som skulle kunna fungera som ett stöd för coachen att leda samtalet.

Exempel på coachande frågor

- Hur skulle man kunna gå till väga för att nå till målet?
- Hur skulle vi kunna göra för att tillsammans nå till målet? (om individen/gruppen verkar osäker och behöva mycket stöd)
- Har ni fler förslag på lösningar/tillvägagångssätt?
- Vad tror ni resultatet skulle bli av respektive lösning?
- Vilka för- och nackdelar ser ni med respektive förslag?
- Vilka förslag tycker ni verkar bäst för er?
- Vilket förslag skulle ni vilja testa?
- Hur stämmer förslaget överens med det ni förväntar er uppnå?
- Vad behöver/önskar ni för stöd?

Genom den här typen av frågor hjälper du hyresgästerna att ta fram olika förslag, att fundera kring olika konsekvenser/utfall av respektive förslag och även att fundera kring vilket förslag som är bäst och som de vill testa.

Möjliga fallgropar för coachen

Var lite vaksam och träna dig på att undvika detta:

- Brist på förslag kan handla om personliga osäkerheter hos hyresgästerna eller exempelvis en rädsla inför att kontakta hyresvärden eller

andra. Coachen kan då ibland oavsiktligt forcera fram lösningar eller ta på sig fixarrollen för att vara hjälpsam. Bemöt hellre deras osäkerhet med öppna frågor och hjälp dem känna trygghet i att ni kan hjälpas åt.

Tips till coachen

- Ibland kanske individen/gruppen nöjer sig när det uppkommit ett eller två förslag. Som coach kan du uppmuntra fler lösningar. Ge alla tid att tänka och bidra.
- Genom att uppmuntra gruppen att analysera för- och nackdelar med respektive förslag så hjälper du dem i processen att ta fram bästa förslaget
- Ibland kanske hyresgästerna kommer med förslag på lösningar som inte är förenliga med våra stadgar. Risk finns att coachen per automatik presenterar andra lösningar. I stället kan du som coach vägleda dem genom att ställa följdfrågor om lösningarna, hjälpa dem att analysera tänkbart utfall och att stötta dem att ta fram andra förslag på lösningar som bättre kommer hjälpa dem att uppnå sitt mål.
- Om du trots allt upplever att hyresgästerna verkar kört fast kan du givetvis komma med egna tankar eller förslag. Som coach gör du det endast för att inspirera och stötta dem att komma vidare i dialogen.
Tips: Låt dem resonera kring ditt förslag, tex för- och nackdelar i syfte att låta dem äga bollen vidare och att du ska kunna behålla din coachande position.

Steg 4: Göra en plan och kom i gång!

När hyresgästerna tagit beslut om vad de skulle vilja förändra och hur det skulle kunna gå till så är det dags att göra en plan och genomföra. Förhoppningsvis så är hyresgästerna så engagerade nu så de styr mycket av den dialogen själva. Men givetvis kan du som coach behöva hjälpa dem genom att ställa frågor kring vad som behöver göras, av vem och när osv. Detta för att ge dem stöd i att forma sin plan och komma i gång med utförandet.



Här nedan följer ett antal öppna frågor som skulle kunna fungera som ett stöd för coachen att leda samtalet.

Exempel på coachande frågor

- Hur vill ni genomföra aktiviteten/insatsen? Vad, när, hur.
- Vad behöver ni göra för att komma igång?
- Vilka resurser behövs? (om det tex är en aktivitet)
- Hur kan ni arbetsfördela på ett bra sätt?
- Hur tycker ni att vi ska följa upp och utvärdera aktiviteten?

Möjliga fallgropar för coachen

- I arbetsfördelningen är det lätt hänt att coachen vill vara hjälpsam, automatiskt tar på sig fixarrollen och för mycket ansvar för genomförandet. Tips: Avvakta och se hur hyresgästerna vill hantera situationen.

Tips till coachen

- Olika personer/grupper behöver olika mycket stöd för att komma i gång. Utgå från att hyresgästerna vill äga bollen själva. Om de önskar kan du givetvis delta i utförandet för att de ska få öva, träna och växa under trygga omständigheter. Men behåll hela tiden fokus att de ska få äga så mycket som möjligt av genomförandet själva och stötta dem att ta små steg framåt.
- För att stötta hyresgästerna i utförandet kan du som coach uppmärksamma och lyfta stegen de tar – både små och stora. Följ gärna upp och ställ frågor som hjälper dem att reflektera över hur deras insatser gått. Att synliggöra detta kan bygga motivation, öka tilliten till den egna förmågan, fördjupa lärandet och stärka viljan att fortsätta framåt

Summering

Detta är en översiktlig beskrivning av hur man i olika steg kan coacha hyresgäster framåt i en utvecklingsresa där deras egna intressen, drivkrafter och behov står i fokus. I praktiken överlappar stegen varandra och man kan behöva gå fram och tillbaka mellan stegen, det är en naturlig del av processen. Coachens utgångspunkt är dock att försöka behålla sitt fokus på de coachade genom hela processen. I nästa avsnitt kan du läsa om olika verktyg coachen kan använda för att bibehålla denna position.

Den coachande samtalsledaren i praktiken

Att coacha en annan person eller en grupp kan liknas med att man blir ett verktyg i deras utvecklingsresa, en process som kan beskrivas som ett "aktivt men passivt ledarskap". Detta innebär att coachen intar en roll som kräver medvetna val, om när man bör inta en aktiv kontra passiv roll, i syfte att bana väg för de som blir coachade att få utrymme att växa.

Att agera aktivt men passivt kan inledningsvis kännas komplex och förvirrande. I sådana situationer brukar det underlätta om coachen påminner sig själv att man gör de coachade en tjänst genom att lägga undan sin egen agenda, de egna behoven eller frestelsen som vi alla kan brottas med: att presentera lösningarna.

Som tur är finns flertalet olika stödverktyg för en coach att ta till hjälp av i syfte att bibehålla fokus på de coachade. Ett av dessa stödverktyg är följande modell:



Ovanstående beteenden är alltså olika verktyg som coachen använder för att fortsatt behålla sin position, i att iaktta, visa nyfikenhet, ställa frågor och lyssna aktivt, samtidigt som man bibehåller passivitet genom att vara medveten om sig själv, låta svaren styra kommande frågor och fortsatt sätta de coachades processer i fokus för sin egen coaching.

Coaching inom en folkrörelse kan mycket väl se ut på samma sätt, där vi aktivt sätter hyresgästerna i fokus genom att vi nyfiket ställer frågor och lyssnar

Tre fördelar att arbeta med coachande samtal i folkrörelsearbetet

- Enklare att sätta hyresgästens intresse, drivkrafter och behov i fokus
- Enklare att stötta hyresgästerna i att äga sina frågor, processer och beslut och att driva arbetet framåt utifrån sina egna önskemål - men med vårt stöd
- Hjälper samtalsledaren att inta och behålla en stödjande roll som möjliggörare i stället för utförare/fixare

aktivt på vad de svarar för att därefter ställa följdfrågor i syfte att hyresgästerna landar i ett djupare resonemang om vad de vill förändra och hur de kan tänkas vilja ta sig an detta förändringsarbete.

I förlängningen håller coachen sig passiv genom att inte ta över samtalet eller tvinga fram en forcerad beslutsprocess. Detta är givetvis inte alltid enkelt då du kan sitta på massa information, om bland annat lagliga, ekonomiska eller organisatoriska faktorer som de coachade /hyresgästerna där och då inte vet om och som mycket riktigt kan påverka påverkansmöjligheterna. Hur coachar man då?

För att kunna ta egna beslut eller låsa upp eventuella blockeringar så kan den coachade (tex hyresgästen) ibland vara i behov av att få ökade kunskaper om något, såsom påverkansmöjligheter inom något område, relevanta lagrum eller praxis som kan vara av vikt för de coachade att få veta om. Att agera coachande utesluter inte användning av andra metoder, såsom lärande metoder. Givetvis kommer hyresgästerna att kunna fatta bättre beslut framledes om de får tillräckligt med information för att kunna bestämma hur de tror blir bäst att gå vidare. En gyllene regel för coachen att fortsatt sätta hyresgästerna i fokus är att ställa sig själv frågan om vad som är tillräcklig mängd information, för att säkerställa att inte överinformera då det kan förvirra mer än det stärker.

Detsamma gäller i de fall när den coachade inte hittar några egna förslag på lösningar. Även här kan coachen göra ett aktivt val att gå in och ge exempel eller förslag i syfte att inspirera. Men det är viktigt att tydliggöra att det finns för- och nackdelar med

alla lösningar och hjälpa den coachade att analysera varje förslag för att ta eget beslut om vad som passar den bäst.

Hur du som coach kan laborera med att agera "aktivt men passivt" kan se ut på många olika sätt. Nedan finner du några konkreta exempel på hur det kan se ut i vårt organiseringsarbete på Hyresgästföreningen:

Är aktiv genom att...

- Bjuda in hyresgästerna till samtal där deltagarna får prata mycket
- Aktivt leda hyresgästerna framåt genom att ställa öppna och genomtänkta frågor kopplat till deras boende.
- Hjälpa dem att ringa in vad de vill förändra, förbättra eller utveckla med sitt boende – dvs sin hjärtefråga
- Ge dem stöd i att formulera hur det ser ut när det är riktigt bra- dvs formulera en målbild
- Hjälpa dem att själva hitta olika vägar för att de ska nå dit – dvs finna egen lösning/metod att nå målbilden
- Hjälpa dem att tänka kring potentiella konsekvenser av olika lösningar
- Hjälpa dem att ta egna beslut hur de vill gå vidare
- Bistå dem med tillräcklig kunskap i de fall det behövs för att komma framåt i samtalet (utbilda och/eller inspirera).
- Träffa deltagarna tätt och vara tillgänglig så processen inte stannar av
- Eventuellt följa med och guida vid sidan av i genomförandet - i syfte att hyresgästerna tidigt ska få öva, träna och växa under trygga omständigheter
- Hjälpa deltagarna att senare själva välja engagemangsform (utifrån vad stadgarna säger är möjligt.)
- Följa, peppa och bekräfta dem under processens gång

Är passiv genom att:

- Ta så lite talutrymme som möjligt
- Låta hyresgästerna bestämma vilken fråga som är mest aktuell
- Låta saker ta tid så hyresgästerna hinner tänka och känna
- Tydliggöra hyresgästernas handlingsutrymme och beslutsmandat: "Vi arbetar tillsammans – men NI hyresgäster äger frågan och beslutet."
- Inte automatiskt komma med lösningar - även om man sitter på bra förslag
- Ta rollen i bakgrunden som möjliggörare – i stället för att utföra arbetet åt dem

Nycklar för att lyckas

- Syftet med att ställa öppna frågor är att skapa utrymme för reflektion och eftertanke hos individen. Ge personen tid att tänka och svara på frågan. Tystnad är ok!
- Det finns inga rätt eller fel svar – det viktigaste är att individen får inspiration och stöd att göra en utvecklingsresa. Här kan följdfrågor vara till god hjälp för att komma framåt!
- Frågorna i de olika faserna skulle kunna omformuleras på många olika sätt. Känn dig fri att ändra frågorna så det passar dig och ditt ändamål på bästa sätt!
- Ett bra verktyg är att spegla och bekräfta det den coachade uttalar. Spegla genom att säga saker som "Det låter som...", "Du säger att...". Dubbelkolla om du uppfattat rätt genom att säga saker som "Har jag förstått dig rätt att...", "Jag tolkar det som att...Är det rätt uppfattat?"
- Att lära sig leda coachande samtal är en träningsfråga. Det viktigaste är inte att göra rätt i alla lägen utan att våga prova och att träna sig aktivt. Det blir lättare med tiden!
- Att coacha kan ibland upplevas utmanande. Tex kan det kännas trögt eller ta tid inledningsvis innan en individ/grupp kommer i gång. Påminn dig då om vilka långsiktiga fördelar det finns med coaching!
- Ibland är hyresgästerna i behov av kunskap för att ta beslut. Det kan gälla alla faser i processen. Ställ gärna frågor som "Har ni den kunskap ni behöver? Eller önskar ni lära er mer?" Coaching passar ofta utmärkt tillsammans med tex kunskapshöjande inslag och kan vara precis det de behöver för att kunna ta beslut om nästa steg. Varför inte varva korta informationspass med coachande samtal?

Om det coachande tillvägagångssättet

Det coachande tillvägagångssättet handlar kortfattat om att den som coachar utgår ifrån att den eller de coachade är kapabla nog för att kunna äga sin egen utveckling.

Tillvägagångssättet handlar alltså om vilket mindset den som leder arbetet, coachen, utgår ifrån; en slags grundinställning som ska hjälpa ledaren att bibehålla rätt fokus genom hela processen. Med det coachande tillvägagångssättet som ingång för ledarskapet kan ledaren därefter välja olika metoder i syfte att utöva tillvägagångssättet.

Det kanske vanligaste området där coachning nämns är i professionella sammanhang, där tillvägagångssättet och en rad olika metoder kopplade till det lyfts som nödvändiga kompetenser för ett utvecklade ledarskap. Det coachande tillvägagångssättet är dock minst lika effektivt för att bidra till andra människors utveckling i andra kontexter, såsom ideellt engagemang.

Vad är coachning?

Coachning är en process där en coach använder olika metoder för att stötta en grupp eller en individ att uppnå sitt mål. Med andra ord skulle coachen kunna beskrivas som en funktion i en individs eller grupps utvecklingsresa där den eller de coachade ska ta sig från sitt nuläge till sin målbild.

Det finns en rad olika modeller för att beskriva processen coachning och coachens roll i sammanhanget, där samtliga bygger på principen att leda människan framåt genom att sätta individens behov i fokus och ge stöd i att hitta sina egna lösningar på sina egna utmaningar. Man utgår från att individen är kompetent och har svaren inom sig. Den behöver bara få guidning att komma fram till sina egna svar, lösningar och beslut för att nå sin fulla potential. En av de mest kända modellerna är GROW-metoden.

GROW – en metod för att leda andra i deras utvecklingsresa

GROW – modellen är ytterligare ett verktyg som kan användas av en coach för att bistå gruppen i sin utvecklingsresa, från nuläget till målet. Modellen är alltså ett konkret verktyg för coachen att bibehålla fokus på de coachade och deras utvecklingsresa, som ordets betydelse på engelska – grow: att växa. Coachen ska leda de coachade genom fyra utvecklingsfaser, som är enligt följande:

G	Goal (Mål)	Sätt upp mål för samtalet och på lång sikt
R	Reality (Verklighet/nuläget)	Utforska nuläget
O	Options (Val)	Alternativa strategier
W	When, Whom, Will (När, vem, vilja)	Tidsättning, behovsbeskrivning och motivation

GROW-modellen är inte coachning per automatik utan mer en frågestruktur och stöd för coachen att vägleda den coachade. Om du vill lära dig mer så finns det mycket att läsa om GROW-modellen i litteratur och på nätet.

Avslutande ord

Med denna metod hoppas vi att du fått inspiration kring hur du kan arbeta vidare med coachning som metod för att sätta hyresgästerna i fokus i din folkrörelseverksamhet. Lycka till!

Hör gärna av dig om du har frågor eller funderingar kring metoden!