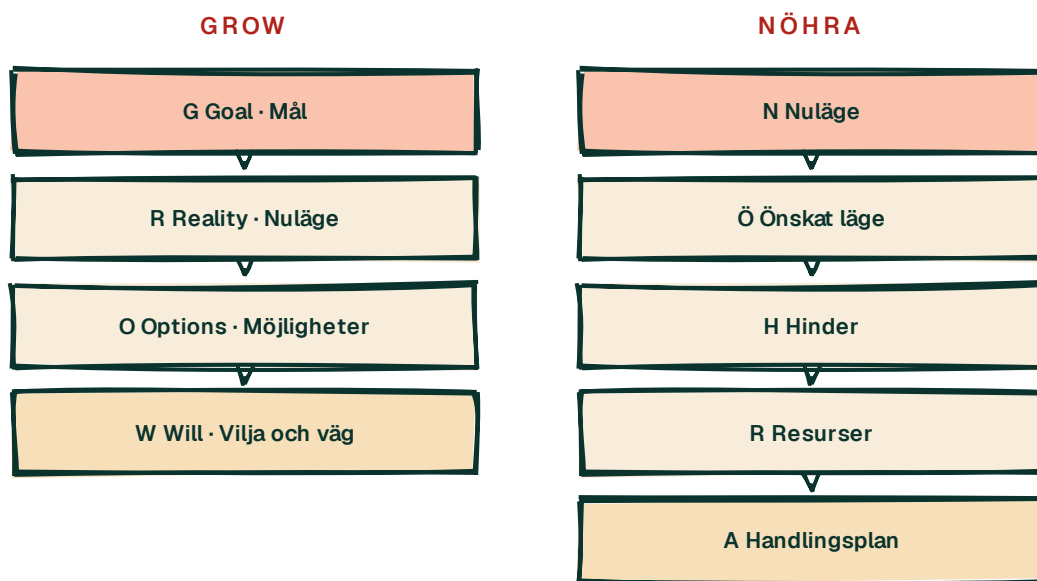


GROW och NÖHRA

Två samtalsstrukturer med samma logik, som börjar i var sin ände

THEORVAR

WHITMORE, 1992 · SVENSK TRADITION



Figur 1. De två strukturerna sida vid sida. GROW inleds i målet och undersöker nuläget därefter. NÖHRA inleds i nuläget och formulerar det önskade läget i steg två. Båda slutar i en överenskommelse om vad som faktiskt ska göras.

Var de kommer ifrån

GROW växte fram i Storbritannien på 1980-talet i kretsen kring Timothy Gallweys *inner game*, en tanketradition som menade att den största motståndaren finns i huvudet. **Graham Alexander**, **Alan Fine** och **John Whitmore** arbetade alla med den, och vem som myntade själva bokstavsföljden är omtvistat. Spridningen kom med Whitmores *Coaching for Performance* (1992).

NÖHRA är svensk och saknar en känd upphovsperson. Strukturen dyker upp i svenska coach- och ledarutbildningar från 1990-talet och framåt och har spridits muntligt snarare än publicerats. Att en modell inte går att härleda till någon gör den inte sämre som samtalsstöd, men det är värt att säga högt när den presenteras.

Så fungerar de

Båda strukturena gör samma sak: de hindrar samtalet från att hoppa direkt till råd. Den som coachar håller ordningen, den som coachas står för innehållet. Skillnaden är var man börjar, och den skillnaden märks.

- **GROW** börjar i *Goal*, alltså målet för samtalet och på längre sikt. Sedan *Reality*, vad som faktiskt är sant i dag, gärna med konkreta exempel. Därefter *Options*, där så många vägar som möjligt läggs på bordet innan någon värderas. Sist *Will*, vad personen verkligen tänker göra, när, och vad som skulle kunna sätta stopp.
- **NÖHRA** börjar i *nuläget*, går vidare till *önskat läge*, undersöker *hinder*, letar *resurser* och landar i en *handlingsplan*. Att hinder och resurser fått egna steg är den tydligaste skillnaden mot GROW, där de ryms inom Reality och Options.

Att börja i målet passar den som redan vet vart hon vill men fastnat i hur. Att börja i nuläget passar den som är mitt i något rörigt och ännu inte kan formulera vad hon vill. En vanlig fälla i båda är att stanna för kort i steg två. Ett nuläge som beskrivs på trettio sekunder brukar vara en tolkning, inte en beskrivning.

Vad modellerna inte säger

Det här är samtalsstrukturer, inte teorier om människor. Ingen av dem påstår något om varför människor förändras, och ingen av dem har prövats mot en annan struktur i kontrollerade studier. Det som däremot har undersökts är coaching som helhet. Metaanalyser visar små till måttliga positiva effekter på måluppfyllelse, välbefinnande, copingförmåga och arbetsattityder, med ett samlat effektmått kring 0,3 till 0,4. Det är en reell effekt, men den säger inget om att just fem bokstäver i en viss ordning skulle vara verksamma. Verkyget är samtalet, inte akronymen.

En fråga att ta med

När du senast höll ett coachande samtal, hur länge dröjde det innan du gav ett råd?

Källor. Whitmore, J. (1992). *Coaching for Performance*. London: Nicholas Brealey. · Theeboom, T., Beersma, B. & van Vianen, A. (2014). Does coaching work? *The Journal of Positive Psychology*, 9, 1–18. · Jones, R., Woods, S. & Guillaume, Y. (2016). The effectiveness of workplace coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 249–277.