Voorbeeldrapportage
Coaching Monitor
plus peer-evaluaties

Rapportage coachtraject



Rapportage coachtraject de heer P.R. de Jong

Inclusief peer-evaluaties
Periode februari 20xx - september 20xx

Coaching Rotterdam

Coaching Rotterdam
Coach: Marco Tieleman

Vertrouwelijk

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

Inleiding

Beste Piet,

Gedurende de periode februari 20xx – september 20xx doorliep je een coachtraject bij 'Support Coaching' onder begeleiding van ondergetekende.
Er waren 6 face-to-face gesprekken van 1,5 uur en 12 online-contactmomenten. Daarnaast vond er na de eerste bijeenkomst een gesprek plaats tussen jou, je leidinggevende en ondergetekende ter verificatie en bevestiging van de coachdoelstellingen. We spraken toen af dat de terugkoppeling over het eindresultaat tussen jou en je leidinggevende plaatsvindt en dat je leidinggevende in overleg met jou, met mij contact opneemt indien hij c.q. jullie dat wenselijk achten.

Hierbij ontvang je de *rapportage* van het coachtraject. Het bestaat uit:
- De coachdoelstellingen zoals je die hebt geformuleerd op basis van het eerste gesprek.
- Je scores van de vragenlijsten.
- Mijn terugblik op het coachtraject.

Vertrouwelijkheid
Deze rapportage staat ter beschikking aan jou als cliënt en aan mij als coach. Het is aan jou om zelf te bepalen of en wie er nog meer inzicht krijgt in deze rapportage.

Met vriendelijke groet,

Marco Tieleman
Coaching Rotterdam

Let op: deze rapportage bevat informatie uit drie evaluatiemomenten, het vierde meetmoment (duurzaamheidsevaluatie) is op dit moment nog niet beschikbaar.

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

1. Basisgegevens

Geslacht	Man
Geboortedatum	01-04-72
Hoogst genoten opleiding	HBO
Initiatiefnemer coachtraject	Leidinggevende
Coaching aangegaan	Vrijwillig
Startdatum coachtraject	05 februari 20xx
Eerste evaluatie	08 februari 20xx
Tussenevaluatie datum	02 september 20xx
Einddatum coachtraject	02 september 20xx
Eindevaluatie datum	06 september 20xx
Duurzaamheidsevaluatie datum	Nog niet beschikbaar

2. Motivatie van cliënten voor coachtraject

	Antwoord
Ik wil gecoacht worden, omdat het me erg leuk lijkt om gecoacht te worden.	Neutraal
Ik wil gecoacht worden, omdat dit bij mijn persoonlijke waarden past.	Neutraal
Ik wil gecoacht worden, omdat het mijn carrièreplannen helpt vervullen.	Enigszins eens
Ik wil gecoacht worden, omdat ik dan grotere kans maak op promotie.	Enigszins eens
Ik wil gecoacht worden, om mijn persoonlijke productiviteit te verhogen.	Volledig mee eens
Ik wil gecoacht worden, om beter te leren omgaan met lastige situaties.	Eens

3. Doelstellingen uitgedrukt op een schaal

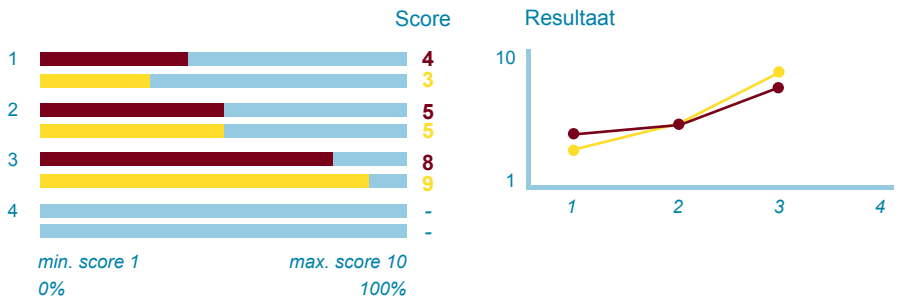
Doelstelling 1	**Ik ben tevreden over de balans tussen werk en privé.**
Doelstelling 2	**Ik ben me er in alle situaties van bewust waar mijn grens ligt.**
Doelstelling 3	**Ik kan op effectieve wijze mijn grens aangeven.**

3.1 Doelstelling 1

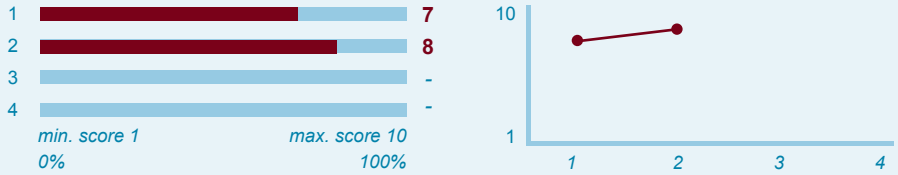
Doelstelling 1	**Ik ben tevreden over de balans tussen werk en privé.**

Doelbepaling
De huidige status ten opzichte van mijn doel.

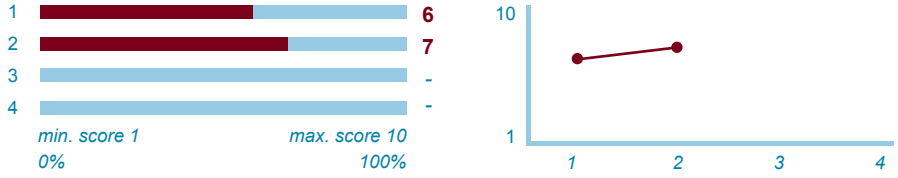
(de gemiddelde scores van de betrokken peers zijn in het geel weergegeven)



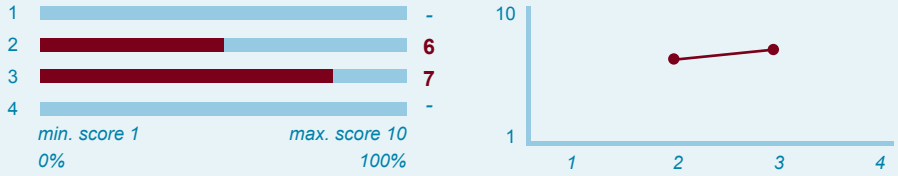
Motivatie
De mate waarin ik gemotiveerd ben om mijn doel te behalen.



Vertrouwen in het coachtraject
De mate van vertrouwen dat ik heb in het behalen van mijn doel.



Zelfredzaamheid
De mate waarin ik zelfstandig verder kan met mijn doel.



Resultaat

Ik snap nu veel beter wat mijn aandeel erin is dat de balans tussen werk en privé niet naar wens was. Mijn onderliggende opvatting “Dit moet jij kunnen!” belemmerde me om realistisch in te schatten hoeveel tijd iets kost en prioriteiten te leggen bij de juiste dingen. En het belemmerde me om te delegeren en meer samen te werken met de back office.

Ik heb diverse maatregelen genomen om meer thuis te zijn en me fysiek en mentaal regelmatig op te laden. Hierdoor voel ik me thuis en op het werk meer ontspannen ben ik alerter en maak ik weer grapjes. Bijvoorbeeld ik ben nu 3 keer per week al om 18.00 uur thuis en ik breng 2 keer per week mijn zoontje naar school. Ook ga ik elk weekend met mijn vrouw hardlopen. Met haar bespreek ik met enige regelmaat of ik op het goede spoor zit en we hebben de afspraak dat ze meteen aan de bel trekt als ik weer in mijn oude patroon lijk te belanden. Met mijn leidinggevende heb ik eenzelfde afspraak gemaakt. Het lukt me steeds beter om in het moment zelf, zodra ik in mijn oude patroon verzeild dreig te raken, ander gedrag in zetten.

Resultaat peer(s)

- Je bent meer op je gemak in gesprekken, dat werkt stimulerend en geeft je weer een positieve uistraling
- Meer tijd voor jezelf resulteert zichtbaar in meer aandacht voor de ander in contactmomenten. Je kan werk en privé beter scheiden.

Toelichting: schalen lopen van 0 tot 10 waarbij 0 staat voor een zeer lage score en een 10 voor hoogst mogelijk score. Hoe lager de score, des te meer groei er richting het doel mogelijk is. Hoe hoger de score, des te meer het doel bereikt is.
Let op: als een doelstelling in een later stadium tijdens het coachtraject is toegevoegd zijn er minder meetmomenten beschikbaar.

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

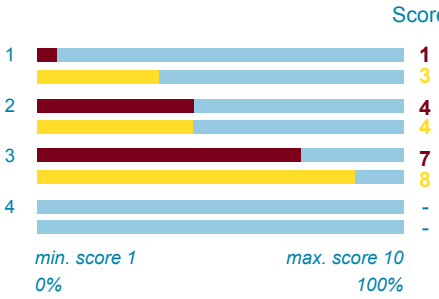
3.2 Doelstelling 2

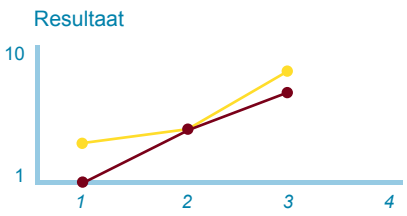
Doelstelling 2	**Ik ben me er in alle situaties van bewust waar mijn grens ligt.**

Doelbepaling

De huidige status ten opzichte van mijn doel.

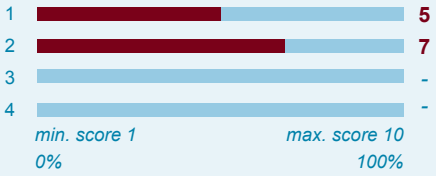
(de gemiddelde scores van de betrokken peers zijn in het geel weergegeven)

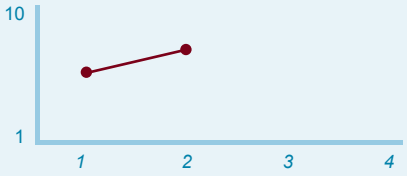




Motivatie

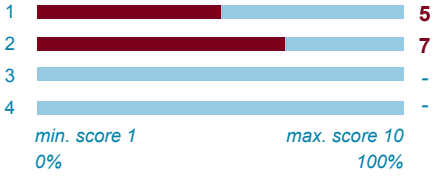
De mate waarin ik gemotiveerd ben om mijn doel te behalen.

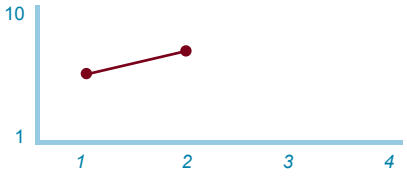




Vertrouwen in het coachtraject

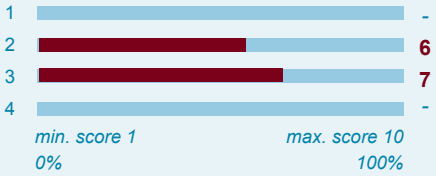
De mate van vertrouwen dat ik heb in het behalen van mijn doel.

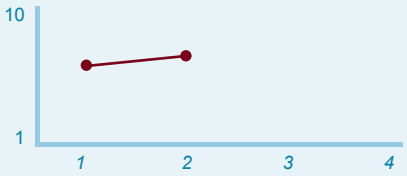




Zelfredzaamheid

De mate waarin ik zelfstandig verder kan met mijn doel.





Resultaat

Tijdens het coachtraject ben ik erachter gekomen dat ik een knagend gevoel in mijn buik heb zodra ik ‘ja’ zeg terwijl ik ‘nee’ wil zeggen maar dat niet durf. Ik realiseer me nu heel goed dat ik naar dat signaal wil luisteren in plaats van negeren. Ook realiseer ik me nu dat dit zowel op het werk gebeurt alsook in de privésfeer, vooral in situaties die voor mij nieuw zijn. Dit inzicht heeft mijn vertrouwen in mijzelf doen toenemen.

Resultaat peer(s)

- Je volgt je gevoel beter. Ja zeggen en nee doen is van de baan, je bent resoluut en hebt meer zelfvertrouwen gekregen.
- De grens kan je steeds beter aangeven, zonder dat je hiermee de sfeer van de samenwerking beïnvloed.

Toelichting: schalen lopen van 0 tot 10 waarbij 0 staat voor een zeer lage score en een 10 voor hoogst mogelijk score. Hoe hoger lager de score, des te meer groei er richting het doel mogelijk is. Hoe hoger de score, des te meer het doel bereikt is.
Let op: als een doelstelling in een later stadium tijdens het coachtraject is toegevoegd zijn er minder meetmomenten beschikbaar.

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

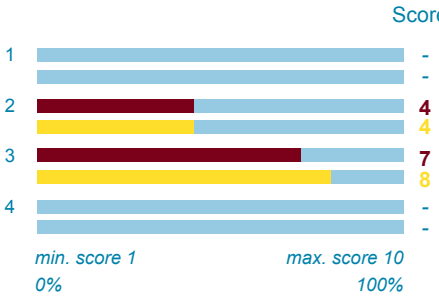
3.3 Doelstelling 3

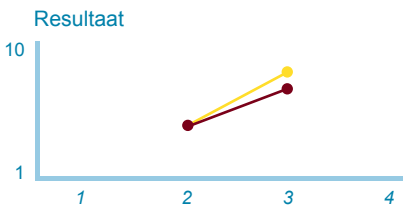
Doelstelling 3	**Ik kan op effectieve wijze mijn grens aangeven.**

Doelbepaling

De huidige status ten opzichte van mijn doel.

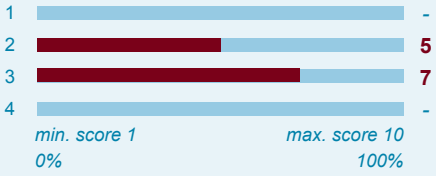
(de gemiddelde scores van de betrokken peers zijn in het geel weergegeven)

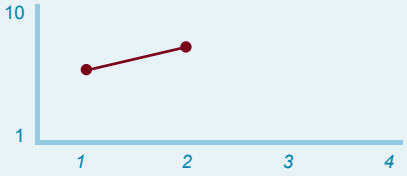




Motivatie

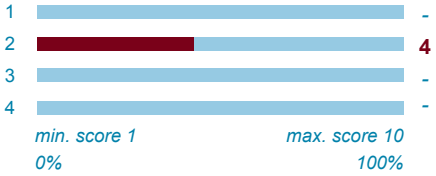
De mate waarin ik gemotiveerd ben om mijn doel te behalen.

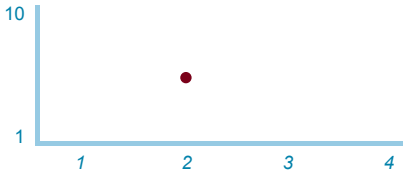




Vertrouwen in het coachtraject

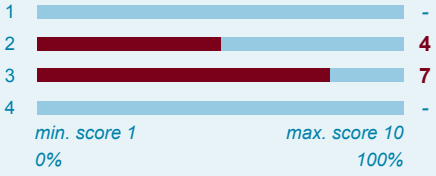
De mate van vertrouwen dat ik heb in het behalen van mijn doel.

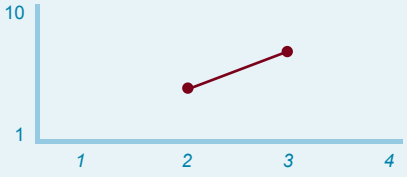




Zelfredzaamheid

De mate waarin ik zelfstandig verder kan met mijn doel.





Resultaat

Ik heb geleerd hoe ik een verzoek kan weigeren op een manier die bij mij past en die de relatie met de ander niet hoeft te beschadigen. Ik vond het prettig dat we dit veel hebben geoefend aan de hand van mijn praktijksituaties. Ik vond het spannend dat het elke keer werd opgenomen op mijn Iphone maar het heeft achteraf gezien enorm geholpen om over mijn aarzeling heen te komen om het echt te gaan doen. Ik vraag soms aan mijn vrouw hoe zij vindt dat het 'mijn strot uit komt' en we maken er nu grapjes over ipv dat het een gevoelig gespreksonderwerp is. Ook heb ik in mijn functioneringsgesprek aangegeven dat ik hier maandelijks feedback over wil van mijn leidinggevende. Hij vindt dat een goed idee en tegelijkertijd geeft hij aan dat het dubbel voor hem is omdat hij het liefst veel werk bij mij wegzet omdat hij dan zeker weet dat hij goede kwaliteit heeft.

Ik merk dat het wat oplevert om te bespreken wat er in mijn hoofd omgaat. Het bevordert de samenwerking, ik maak minder overuren en er is meer contact. Ook draagt het meer in algemene zin ook bij aan een rustig gevoel, zowel fysiek als mentaal. Tegelijktijdig besef ik dat ik er nog lang niet ben want ik vind het nog steeds erg spannend om dit te doen; het is nog lang geen automatisme.

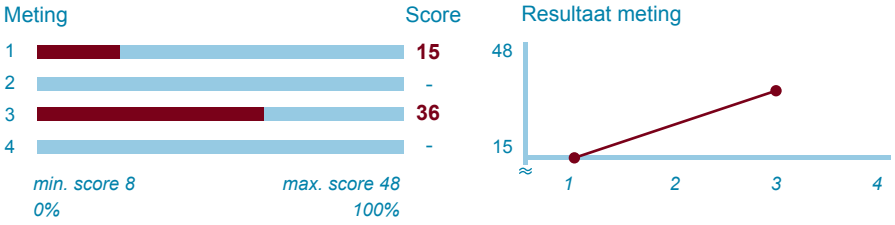
Resultaat peer(s)

- Doordat je zelf meer overzicht hebt en je verwachtingen beter aangeeft is onze samenwerking een stuk verbeterd.
- Je geeft op een fijnere manier aan of verzoeken bij je passen, een groot verschil in communicatie.

Toelichting: schalen lopen van 0 tot 10 waarbij 0 staat voor een zeer lage score en een 10 voor hoogst mogelijk score. Hoe lager de score, des te meer groei er richting het doel mogelijk is. Hoe hoger de score, des te meer het doel bereikt is.
Let op: als een doelstelling in een later stadium tijdens het coachtraject is toegevoegd zijn er minder meetmomenten beschikbaar.

4. Attitude cliënt m.b.t. gedragsveranderingen

Attitude cliënt



Toelichting: hoe hoger de score, des te meer de cliënt gelooft dat mensen kunnen veranderen (growth mindset). Hoe lager de score, des te meer de cliënt er van overtuigd is dat mensen niet kunnen veranderen (fixend mindset).
Deze vragenlijst is op meetmoment 1 en 3 afgenomen.

5. Persoonlijkheid



Toelichting: persoonlijkheid (het karakter) van een persoon wordt binnen de psychologie vaak uitgedrukt met behulp van 5 dimensies (eigenschappen). Een persoon kan per dimensie een score hebben tussen de 1 en 7. Hoe hoger de score, des te meer de dimensie van toepassing is op de persoon.
Deze vragenlijst is op meetmoment 1 en 3 afgenomen.

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

6. Coachrelatie

	Meting	Score	Resultaat meting
Totaalschaal	1 2 3 4	32 38 - -	48 32 ≈ 1 2 3 4
	min. score 12 max. score 48 0% 100%		
Relatiegerichtheid *De mate waarin er sprake is van een goede band tussen de coach en cliënt.*	1 2 3 4	3,5 4,5 - -	7 1 1 2 3 4
	min. score 1 max. score 7 0% 100%		
Taakgerichtheid *De mate waarin de cliënt tevreden is over de aanpak binnen de coaching.*	1 2 3 4	4,5 4,5 - -	7 1 1 2 3 4
	min. score 1 max. score 7 0% 100%		
Doelgerichtheid *De mate waarin de cliënt tevreden is over de te bereiken doelen.*	1 2 3 4	4,5 5,5 - -	7 1 1 2 3 4
	min. score 1 max. score 7 0% 100%		

Toelichting: Binnen een coachtraject werken de coach en cliënt samen om de doelen van de cliënt te behalen. Deze professionele samenwerking wordt uitgedrukt met de term 'coachrelatie'. Hoe hoger de score op coachrelatie, des te meer tevreden de cliënt is met deze relatie.
'Deze vragenlijst is op meetmoment 1 en 2 afgenomen.

7. Tevredenheid met het leven

	Meting	Score	Resultaat meting
Tevredenheid	1 2 3 4	22 - 30 -	35 22 ≈ 1 2 3 4
	min. score 5 max. score 35 0% 100%		

Toelichting: Hoe hoger de score, des te meer tevreden de cliënt is met zijn of haar eigen leven. Hoe lager de score, des te minder tevreden. Score tussen 5-9 staat voor extreme ontevredenheid, score van 20 staat voor neutraal (even tevreden als ontevreden) en score tussen 31-35 staat voor extreme tevredenheid.
Deze vragenlijst is op meetmoment 1 en 3 afgenomen.

Voorbeeldrapportage Coaching Monitor plus peer-evaluaties

8. Psychologische basisbehoeftes

	Meting	Score	Resultaat meting
Autonomie *De vrijheid en bevoegdheid om zelf te kunnen handelen.*	1 2 3 4 *min. score 7* *max. score 49* *0%* *100%*	21 - 35 -	49 21 ≈ 1 2 3 4
Competentie *Het benutten van zijn of haar eigen capaciteiten en effectief te zijn in de interacties met de buitenwereld.*	1 2 3 4 *min. score 7* *max. score 49* *0%* *100%*	28 - 34 -	49 28 ≈ 1 2 3 4
Verbondenheid *Het gevoel veilig en hecht contact te hebben met anderen om ons heen.*	1 2 3 4 *min. score 7* *max. score 49* *0%* *100%*	15 - 39 -	49 15 ≈ 1 2 3 4

Toelichting: Elk mens streeft er naar om de eigen psychologische basisbehoeftes te vervullen. Hoe hoger de score op een basisbehoefte, des te meer deze is vervuld. Deze vragenlijst is op meetmoment 1 en 3 afgenomen.

9. Evaluatie door cliënt

	Antwoord
1. Ik had twijfels over wat we probeerden te bereiken.	Neutraal
2. Mijn coach en ik hebben een goed inzicht ontwikkeld in het soort veranderingen dat goed voor mij zou zijn.	Enigszins eens
3. Er was overeenstemming tussen mij en mijn coach over wat voor mij belangrijk was om aan te werken.	Eens
4. Ik kon in grote mate zelfstandig bepalen hoe mijn coachtraject zou verlopen.	Eens
5. Ik was zelf verantwoordelijk voor de inhoud van de bijeenkomsten tijdens de coaching.	Zeer mee eens
6. Ik had veel vrijheid om invulling te geven aan het traject.	Eens
7. In mijn coachtraject was ik zelf de baas.	Eens
8. Mijn coach heeft mij goed geholpen mijn doelen vorm te geven.	Zeer mee eens
9. Door de hulp van mijn coach werden mijn doelen gedurende het traject steeds duidelijker.	Zeer mee eens

10. Ik geef het totale coachtraject het eindcijfer (op een schaal van 1 tot 10)	**8**
11. Ik geef mijn coach het rapportcijfer (op een schaal van 1 tot 10)	**8,5**

Terugblik

In de resultaten komt terug dat de 3 doelstellingen grotendeels behaald zijn. Je hebt flinke stappen gezet (1 keer een 8 en 2 keer een 7) en je hebt er vertrouwen in dat je hiermee verder kunt.
Je weet hoe je dingen bespreekbaar kunt maken en verzoeken kunt weigeren, en bovenal: je hebt een paar keer gemerkt dat je daarmee meer begrip creëert bij zowel je leidinggevende als je collega's.

Ik vond het prettig om samen te werken; je toonde je verantwoordelijk voor het traject, je dacht goed na over concrete voorbeeldsituaties en ging steeds aan de slag met de huiswerkopdrachten.
Ik vond het waardevol om na de eerste bijeenkomst een driegesprek te hebben met je leidinggevende erbij omdat er zo volledige commitment voor het coachtraject is ontstaan bij jullie beiden, en omdat nog duidelijker werd hoe de communicatie verliep tussen jullie. Mijn inziens heeft dit het rendement van de coaching vergroot.

Tot slot: ik maak uit de scores van 6 op (psychologische basisbehoeftes van de cliënt) dat je 'autonomie' en 'verbondenheid' zijn toegenomen. Dat zag ik ook terug in je praktijkvoorbeelden en ons onderlinge contact naarmate het coachtraject vorderde.

Ik wens je veel succes en (werk)plezier bij het handhaven van deze coachresultaten!

Met vriendelijke groet,

Marco Tieleman
Coaching Rotterdam

P.s.: volgens afspraak stuur ik je over zes maanden de vierde en tevens laatste evaluatievragenlijst om de duurzaamheid van ons coachtraject te onderzoeken.