

MTQ48 Rapportage

Naam: Testkandidaat
Rapport: Coaching
Datum: 2 augustus 2005



MTQ48

Coachingsrapport

Naam: Testkandidaat

Datum: 02/08/2005

Hoe dit rapport gebruiken

De informatie die gebruikt is om dit rapport te genereren, is uitsluitend verkregen uit de vragenlijst die was ingevuld door het individu. Dit is slechts één bron van informatie en het is belangrijk om te weten dat er andere manieren bestaan om hun mentale weerbaarheid weer te geven. Het rapport zou binnen deze bredere context moeten worden geïnterpreteerd.

Het doel van dit rapport is om informatie te geven over de mentale weerbaarheid van het individu. Dit is mogelijk doordat we hun scores vergelijken met scores verkregen uit een grote steekproef van mensen uit de algemene bevolking.

Dit rapport identificeert enkele suggesties voor gedrag of prestatie op de werkplek en geeft ook mogelijke acties voor training of ontwikkeling weer. Deze zijn bedoeld als aansporingen en suggesties; ze zijn niet uitgebreid en andere manieren om het individu te ontwikkelen kunnen ook geschikt zijn. Voordat de manager/coach begint met enige ontwikkelingsacties die gebaseerd zijn op de bevindingen uit dit rapport, is het belangrijk dat ze het rapport checken en zich ervan verzekeren dat de opmerkingen ondersteund worden door observaties van het individu aan het werk.

De beste manier om het gebruik van dit rapport te maximaliseren is:

Lees de tekst zonder vooroordelen.

Overweeg de bevindingen nauwkeurig. Genereer andere informatie uit andere bronnen. Het is belangrijk dat u de bevindingen bespreekt met de betreffende persoon. Alleen na deze bespreking is het mogelijk om bruikbare conclusies te trekken uit de gepresenteerde gegevens.

De bespreking moet ondersteunend zijn en moet gericht zijn om u meer productief te laten werken met de betreffende individu. Dit kan bereikt worden door uw managementstijl te veranderen, de werkomgeving te veranderen of eenvoudig door een beter begrip te hebben van wat er omgaat in uw medewerkers.

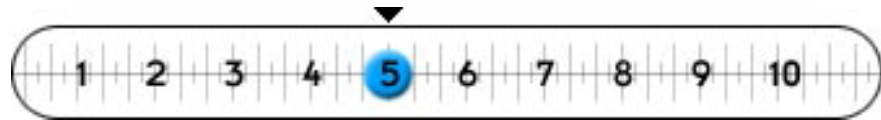
U KUNT DIT RAPPORT NIET GEBRUIKEN ALS BASIS VOOR SELECTIEBESLISSINGEN, OM LOONSVERHOGINGEN TOE TE KENNEN, OM MENSEN TE PROMOVEREN OF OM MENSEN TE ONTSLAAN. HET BEOORDELINGSRAPPORT, EEN ONDERDEEL VAN DIT COMPUTERPAKKET, IS MEER GESCHIKT OM PERSONEELSBESLISSINGEN TE NEMEN.

De hier voorgestelde bevindingen vertegenwoordigen een momentopname in de tijd. Mentale Weerbaarheid kan op een aantal manieren worden verbeterd. Dit wordt weergegeven in het ONTWIKKELINGSRAPPORT, dat met behulp van dit computerprogramma verkregen kan worden.

De Mentaal Weerbare Persoon

De mentaal weerbare persoon heeft de neiging om gezellig en vlot te zijn, kalm en relaxed te blijven, ze zijn concurrerend in vele situaties en zijn minder snel ongerust dan anderen. Met een hoge mate van zelfvertrouwen en een onwankelbaar geloof dat ze hun eigen lot bepalen, kunnen deze individuen tamelijk onaangestast blijven door competitie of tegenslag.

Totale Mentale Weerbaarheid

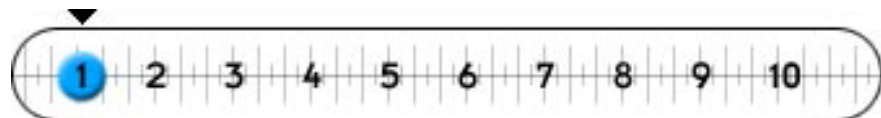


Dit individu kan de meeste uitdagingen in het leven aan, alhoewel, wanneer ze geconfronteerd worden met moeilijke situaties kunnen ze zich nerveus en een beetje bedreigd voelen. Ze hebben tamelijk veel vertrouwen in hun bekwaamheden, maar hun zelfvertrouwen kan beïnvloed worden door de kritiek van anderen. Wanneer kansen voor ontwikkeling zich aanbieden, zullen ze waarschijnlijk de uitdaging aannemen, alhoewel de mogelijkheid voor mislukking ze kunnen verontrusten. Ze zullen zich waarschijnlijk tamelijk op hun gemak voelen in de meeste sociale situaties en ze zullen gewoonlijk hun bijdrage leveren aan groepsactiviteiten.

Ze zullen gewoonlijk hun doelen bereiken, alhoewel ze af en toe afgeleid kunnen worden onder moeilijke omstandigheden. Ze hebben waarschijnlijk controle over de meeste situaties en ze vinden dat ze een redelijke mate van invloed hebben op wat er rondom hen gebeurt. Niettemin, ze kunnen af en toe het gevoel hebben dat gebeurtenissen hen een beetje overvallen hebben.

Onder normale omstandigheden, hebben ze hun emoties onder controle. Ze hebben de neiging om tamelijk kalm en stabiel te zijn maar ze kunnen zich af en toe bang en ongerust voelen.

Uitdaging



Deze personen kunnen zich een beetje ontmoedigd voelen wanneer ze voor uitdagende situaties komen te staan. Ze hebben de neiging zich ongemakkelijk te voelen in onstabiele omgevingen en ze zullen zich, indien mogelijk, minimaal blootstellen aan verandering.

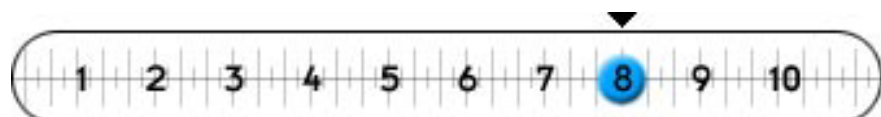
Ze zullen de voorkeur geven om te werken binnen bestaande routines en ze zullen waarschijnlijk onder deze omstandigheden beter presteren. Ze hebben een tamelijk sterke voorkeur voor het voorspelbare tegenover het onvoorspelbare en ze kunnen tamelijk traag reageren op onverwachte veranderingen.

Op de werkplek kan dit betekenen dat het individu soms niet bereid is om nieuw werk of een uitdaging aan te nemen, met name als de 'status quo' verstoord wordt. Dit gedrag kan soms gezien worden als belemmerend.

Suggesties voor coaching:

- Tijd nemen om de aard van de verandering of uitdaging uit te leggen en vooral om de voordelen te benadrukken. Dit is om de verandering te promoten, om er zeker van te zijn dat er begrip en acceptatie is voor de verandering.
- De voorgestelde uitdaging in kleinere, handelbare onderdelen opsplitsen en er een project plan omheen bouwen. Dit creëert een gevoel van structuur en orde.

Betrokkenheid



Dit individu zal gewoonlijk zijn of haar taken afmaken, ook onder moeilijke omstandigheden en heeft verschillende manieren om zichzelf te motiveren. Ze hebben een groot reservoir aan inwendige hulpmiddelen waardoor ze grote inspanningen kunnen leveren.

Ze zijn veerkrachtig en vasthoudend. Als deze personen eenmaal begonnen zijn met een taak zullen ze deze normaal afmaken tot het einde. Ze hebben de neiging om obstakels te omzeilen die het bereiken van hun einddoel blokkeren, hoewel ze deze soms ook durven te nemen.

Op de werkplek is dit een persoon aan wie je waarschijnlijk een sleutelproject zou toevertrouwen. Er kunnen momenten

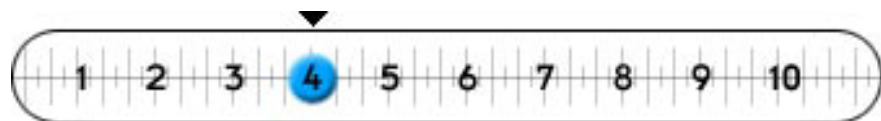
zijn dat de hoge mate van focus kan betekenen dat anderen gekwetst kunnen worden door de betrokkenheid van deze persoon om te presteren, vooral wanneer zwakke punten meedogenloos worden bekritiseerd en sterke punten en prestaties als vanzelfsprekend worden beschouwd.

Terwijl dit gedrag aanvaardbaar kan zijn voor een 'crisis' opdracht, kan het zijn dat deze individuen zich in alle opdrachten zo gedragen en een reputatie kunnen verwerven van 'hard' te zijn. Dit kan betekenen dat anderen steeds meer zullen trachten deze persoon te ontwijken om mee te werken, omdat de ervaring onaangenaam is.

Suggesties voor coaching:

- Het individu laten nadenken over de sterke en zwakke kanten van de mensen om hem of haar heen en om te plannen vanuit de sterke kanten, vooral waar sommigen minder energie en ambitie hebben, maar toch zullen bijdragen.
- Het individu aanmoedigen om de personen te herkennen die hebben bijgedragen aan een prestatie en om te complimenteren.
- Het herzien van de tijd, energie en inspanning die gebruikt wordt voor een prestatie en het individu laten bekijken of op een productieve manier van hulpmiddelen gebruik wordt gemaakt.

Controle



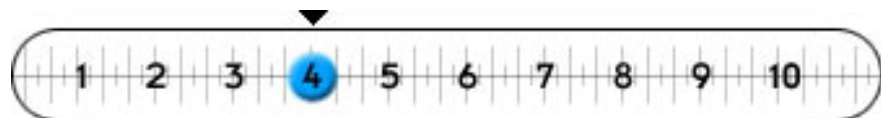
Dit individu voelt zich waarschijnlijk in controle over de meeste situaties, alhoewel ze af en toe het gevoel hebben dat gebeurtenissen hen overvallen. Hun oriëntatie op controle kan verdeeld worden in twee verschillende gebieden: Levenscontrole en Emotionele Controle.

Typisch op de werkplek zijn dit mensen die voor langere periodes effectief kunnen werken met een aanmerkelijk succes, maar die soms in een impasse lijken te zitten. Voor het grootste deel kunnen ze werk en het leven aan, maar kunnen oververmoeid raken. De oplossing ligt dikwijls in het hervinden van hun gevoel van controle.

Suggesties voor coaching:

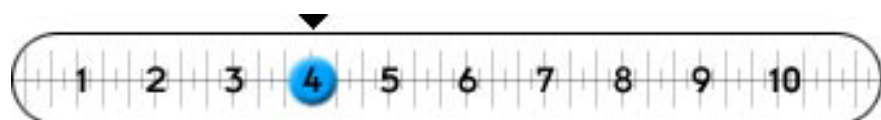
- Verzekeren dat het individu begrijpt dat deze toevallige impasse normaal is en bij de meeste mensen kan gebeuren.
- Identificeer de oorzaak van de kwestie en gebruik het als een leerpunt. Introduceer ontwikkelingsacties die het gevoel van controle herstellen.
- Geef het individu wat ruimte om te herstellen, maar doe het voor een bepaalde periode door hen een minder veeleisende taak toe te wijzen.
- Help het individu om de volgende reeks taken op een bevredigende manier af te ronden, geef hen gepaste erkenning hiervoor en bouw hun gevoel op, zodat ze weer controle hebben.

Levenscontrole



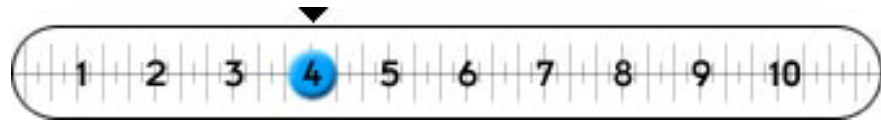
Meestal geloven ze dat wat ze doen een verschil maakt, maar af en toe zullen ze plichtsmatig handelen.

Emotionele Controle



Terwijl ze zich ongerust kunnen maken over belangrijke aspecten van hun leven, zal dit waarschijnlijk binnen proporties blijven. Ze blijven normaal rustig, kalm en bedaard, maar van tijd tot tijd kunnen ze het moeilijk vinden om hun emoties onder controle te houden.

Zelfvertrouwen



Dit individu is tamelijk zelfverzekerd, met een redelijke mate van zelfvertrouwen.

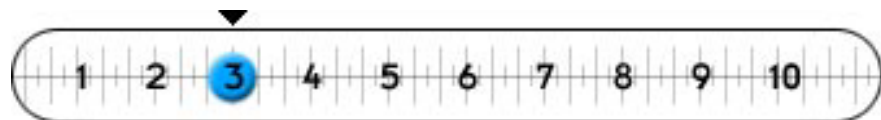
Dit zijn mensen waarop men kan rekenen dat ze voldoende presteren. Echter, wanneer ze geconfronteerd worden met een reeks van tegenslagen dan kan hun zelfvertrouwen en inwendige overtuiging verminderen en kunnen ze minder presteren, ook al bezitten ze nog duidelijk de bekwaamheid.

De uitdaging hier is om het gevoel van eigenwaarde en het geloof in henzelf te herstellen.

Suggesties voor coaching:

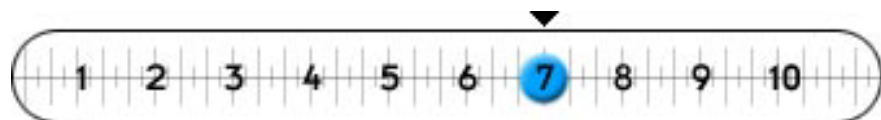
- Geef bewust complimenten wanneer ze presteren en gebruik iedere mogelijkheid om het te doen.
- Verander hun werkomgeving tijdelijk door ze nieuwe uitdagingen te geven, die niet besmet zijn door recente 'mislukkingen'. Geef ze de beste mogelijkheden voor succes, door hen te helpen te plannen.
- Gebruik de sterkte van het team om het individu weer in zijn/haar normale doen te brengen.
- Geef om het individu tijd vrijaf om te herstellen.
- Overweeg een training in assertiviteit of persoonlijke zelfvertrouwen voor het individu om hulpmiddelen en technieken op te frissen en hen te verzekeren van steun op de werkplek.

Vertrouwen in vaardigheden



Ze hebben een gebrek aan vertrouwen in hun eigen vaardigheden. Ze verwachten vaak dat dingen fout zullen gaan en dat kan ertoe leiden dat ze moeilijke taken zullen vermijden. Ze kunnen fouten buiten proportie zien en er zich een aanzienlijke periode zorgen over maken. Ze hebben de neiging om overmatig zelfkritisch te zijn en toestaan dat negatieve stemmen hun gedachten domineren.

Intermenselijk Vertrouwen



Ze hebben de neiging om zich op hun gemak te voelen in groepen, maar ze zullen niet altijd hun mening geven, wanneer ze iets te zeggen hebben. Ze zijn soms in staat om een situatie in handen te nemen, maar op andere momenten kunnen ze falen om proactief te handelen. Normaal gesproken zullen ze een belangrijke rol spelen, wanneer ze werken met andere mensen.