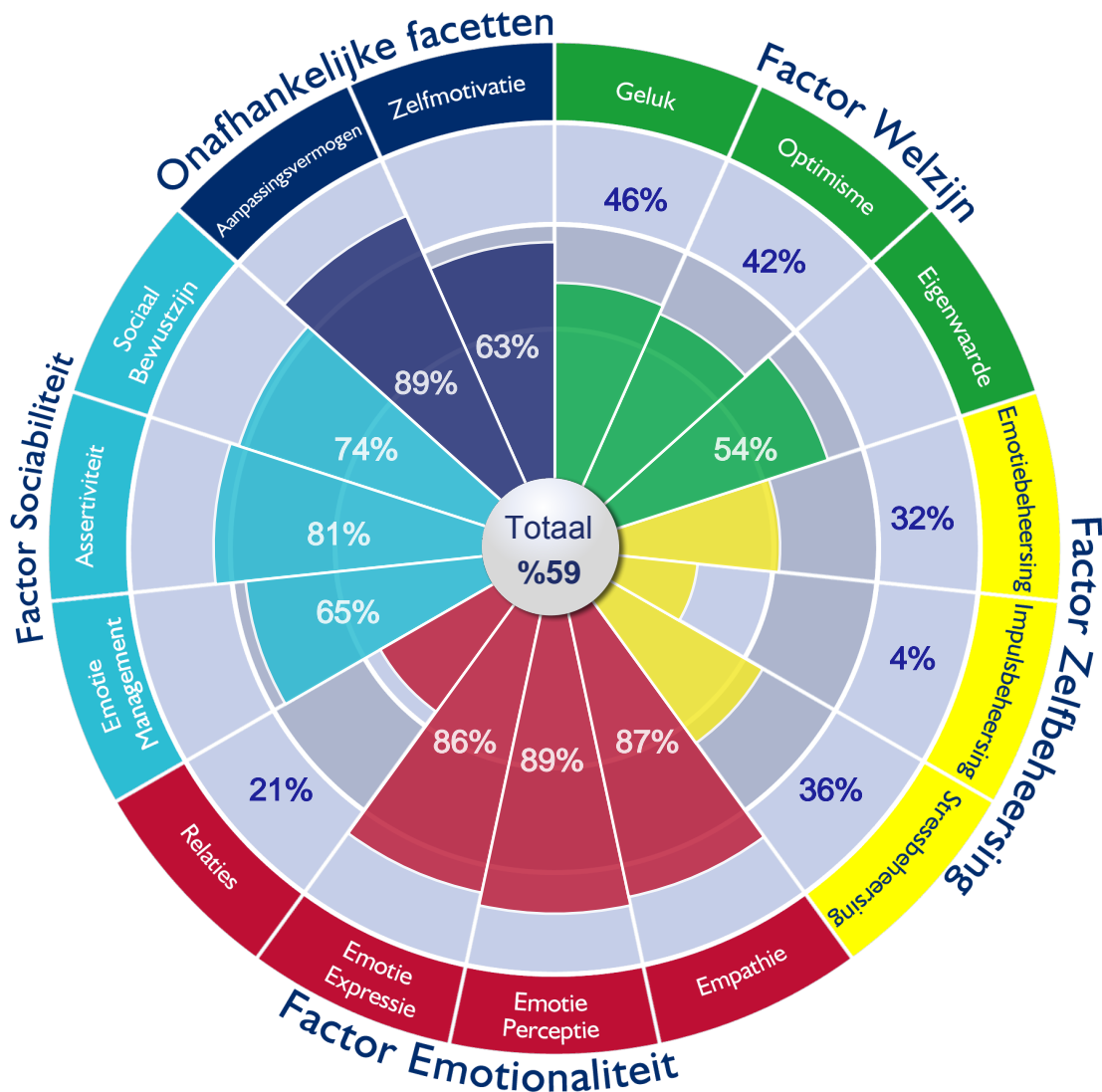


TRAIT EMOTIONAL INTELLIGENCE:

Thomas Sample

8-8-2012
 Persoonlijk &
 Vertrouwelijk



TOELICHTING

Deze rapportage bevat informatie en aanwijzingen, die u kunnen helpen uw emotionele intelligentie inzichtelijk te maken. Het kan gezien worden als uitgangspunt voor verdere ontwikkeling en training.

Lees eerst deze toelichting, voordat u verder gaat. Om deze rapportage volledig te kunnen begrijpen en er vervolgens ook mee aan de slag te kunnen gaan, wordt de nodige achtergrondinformatie beschreven.

Wat houdt het begrip Emotionele Intelligentie in en waarom is het belangrijk?

In hoeverre begrijpen wij onszelf en de personen om ons heen? Hoe gaan wij om met belangrijke relaties of contacten? Deze onderwerpen komen in alle facetten van ons leven naar voren: op het werk, thuis en in ons sociale leven.

Een belangrijk deel van succes in de werksituatie wordt bepaald door vaardigheden, kennis en ervaring; een ander deel hangt echter af van de omgang met collega's, leidinggevendenden, personen aan wie leiding gegeven wordt, leveranciers en klanten. Het is niet alleen van belang onszelf te kennen en hoe wij overkomen op anderen, maar ook te voorzien wat een ander beweegt. Deze inzichten kunnen ingezet worden om de doelstellingen te bereiken. Emotionele Intelligentie heeft niets te maken met al dan niet zachtaardig of vriendelijk zijn. Het gaat erom effectief met anderen om te gaan, om met succes het doel te bereiken of het leven te kunnen leiden wat nagestreefd wordt.

Emotionele Intelligentie is op velerlei gebied van belang in de werksituatie, variërend van leiderschap en management, teamgericht of projectmatig werken tot alle mogelijke klantencontacten. Het beïnvloedt het gezinsleven en de sociale contacten.

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International meet niet alleen zelfkennis en het inzicht in anderen, maar ook het vermogen om deze informatie vervolgens te benutten om de doelstellingen te behalen.

Achtergrond

Deze rapportage komt voort uit de in de vragenlijst gegeven antwoorden. Het is derhalve een reflectie van wat u over uzelf denkt. Uw scores zijn vervolgens vergeleken met een steekproef uit een representatieve populatie en vervolgens beschreven in vier brede hoofdcategorieën genaamd Factoren. Deze zijn onderverdeeld in 15 specifiekere Facetten.

Tevens zijn er twee onafhankelijke facetten, die geen deel uitmaken van een Factor:

Aanpassingsvermogen Zelfmotivatie

Scores

De scores worden in onderstaande drie bandbreedten gevat:

Boven gemiddeld: bevat scores tussen 70%-99%, Gemiddeld: 31%-69%, Onder gemiddeld: 1%-30%.

Gebruik van het woord "gemiddeld" wil niet zeggen dat de vragenlijst goed of slechte scores op kan leveren. De percentages laten zien hoe u geantwoord heeft, afgezet tegen de andere personen die de Vragenlijst hebben ingevuld gedurende de ontwikkelfase.

Er bestaat geen goede noch foute manier om emotionele intelligentie in te zetten. Uit alle mogelijke scores kunnen zowel positieve als negatieve effecten voortvloeien. Deze worden in de rapportage toegelicht.

De rapportage

Plaats als u de rapportage leest de scores en opmerkingen binnen de context van uw leven en werk. Stel uzelf vragen als: Wat wil ik bereiken?; Op welke punten ondervind ik problemen in contacten of relaties met anderen?; Welke elementen van mijn emotionele intelligentie spelen een belangrijke rol in mijn werksituatie of mijn privéleven?

De scores die voor de Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International behaald worden, blijken in de loop der tijd behoorlijk stabiel te zijn en net zo weinig te veranderen als de basis van uw persoonlijkheid. Belangrijke gebeurtenissen in de werksituatie of uw persoonlijk leven kunnen echter schommelingen veroorzaken in bepaalde facetten van uw emotionele intelligentie, net zoals deze uw persoonlijkheid kunnen beïnvloeden. De scores in deze rapportage zijn derhalve niet onveranderlijk. Zij kunnen u helpen te bepalen hoe effectief u met anderen omgaat. De rapportage dient gezien te worden als startpunt voor verder zelfonderzoek, wat uiteindelijk kan resulteren in een beter

inzicht in hoe om te gaan met anderen. U zal hiervan profijt ondervinden zowel wat de werkprestaties betreft, als in uw persoonlijke leven.

Gebruik

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International kent verschillende toepassingsgebieden. Voorbeelden hiervan zijn: persoonlijke of loopbaangerichte coaching, ontwikkeling van potentieel, beoordelingsgesprekken, meetbaar maken van de betrokkenheid bij de organisatie, meetbaar maken van de werkmoraal en teambuilding.

Het is zinvol te weten waarom u gevraagd bent mee te werken aan de Thomas International Vragenlijst voor Emotionele Intelligentie en op welke wijze de scores voor u van nut kunnen zijn.

Deze rapportage is samengesteld door Thomas International. Nadere informatie kan verkregen worden via www.thomasinternational.net.

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International is ontwikkeld door K.V. Petrides (Institute of Education, University of London) en Adrian Furnham (University College London). De vragenlijst is gebaseerd op de theorie omtrent Trait Emotional Intelligence zoals beschreven door Petrides (2001), Petrides, Furnham en Frederickson (2004) en Petrides, Furnham en Mavroveli (2007).

Factor scores

Onderstaand treft u de door u behaalde scores aan op de vier Factoren van de Thomas EQ Emotionele Intelligentie meting. De kwaliteit Emotionele Intelligentie omvat vier categorieën ofwel Factoren (Welzijn, Zelfbeheersing, Emotionaliteit en Sociabiliteit) die een overzicht geven van de voor de 15 verschillende Facetten behaalde scores. Het meetniveau voor deze categorieën is algemener dan bij de afzonderlijke facetten, maar gedetailleerder dan de totaal gemeten globale Emotionele Intelligentie. De verhouding tussen de verschillende meetniveau's (Totaal-Factor-Facet) kan gezien worden als een algemene indruk versus een diepgaande analyse. Een Facet wordt gedetailleerd en derhalve enigszins eenzijdig beschreven. Op Totaal niveau is een beschrijving daarentegen globaal, maar vanuit een breder perspectief gezien. Een Factor geeft een meting en omschrijving, die hiertussen het midden aanhoudt.

TOTALE EI SCORE

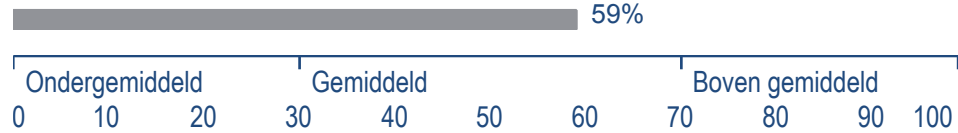
De Totale EI Score geeft een globale indruk van uw emotioneel functioneren. Hiermee wordt bedoeld op uw vermogen om in uw dagelijks leven informatie omtrent de gevoelens van anderen te begrijpen, verwerken en benutten. Het is van belang op te merken dat de Totale score minder specifieke informatie weergeeft. Deze score is opgebouwd uit de Factor-scores, die een duidelijkere focus aanbrengen en de nog gedetailleerdere Facet-scores. Deze zijn tevens opgenomen in dit rapport, tezamen met opmerkingen omtrent uw sterke punten en verder te ontwikkelen aandachtsvelden, evenals mogelijke handelwijzen om hiermee aan de slag te gaan. Voor een nadere toelichting wat betreft uw algemene Emotionele Intelligentie, gelieve de Factor- en Facet-scores te raadplegen.

Gemiddelde scores

Uw Totale EI Score bevindt zich in het middensegment: er zijn personen die zichzelf als emotioneel meer ontwikkeld ervaren, terwijl anderen zichzelf een lagere emotionele ontwikkeling toekennen. Uw score is gebaseerd op hoe u zichzelf beoordeelt en hieruit kan worden afgeleid dat u het in een bepaalde situatie of omgeving lastig kan vinden om emoties te begrijpen, verwerken en benutten. Er zijn echter ook omstandigheden die u in dit opzicht geen enkel probleem opleveren. De Totale EI Score geeft slechts een globaal beeld in vergelijking met de Factor- en Facet-scores en de overige in dit rapport opgenomen opmerkingen. Voor gedetailleerde informatie dient u derhalve de Factor- en

Facet-scores nader te bekijken.

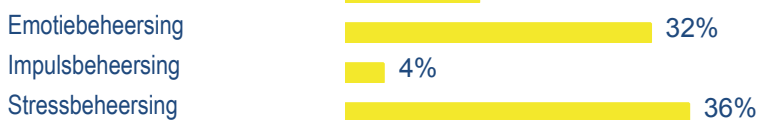
Totale EI Score



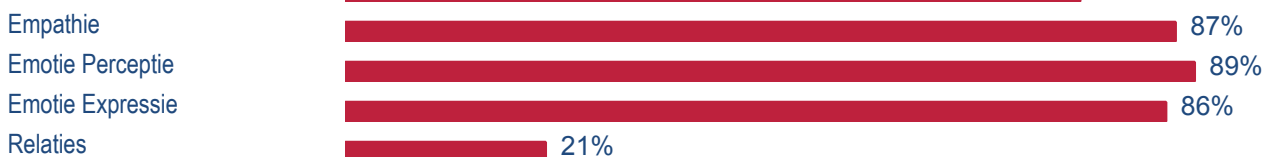
Factor Welzijn



Factor Zelfbeheersing



Factor Emotionaliteit



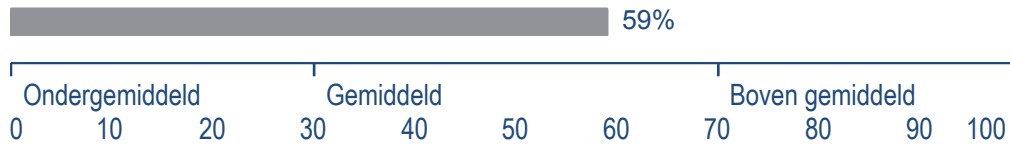
Factor Sociabiliteit



Onafhankelijke facetten

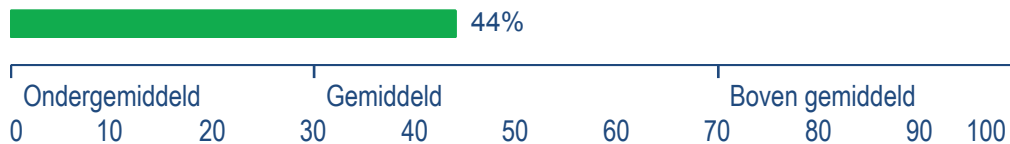


TOTALE EI SCORE



Uw Totale EI Score bevindt zich in het middensegment: er zijn personen die zichzelf als emotioneel meer ontwikkeld ervaren, terwijl anderen zichzelf een lagere emotionele ontwikkeling toekennen. Uw score is gebaseerd op hoe u zichzelf beoordeelt en hieruit kan worden afgeleid dat u het in een bepaalde situatie of omgeving lastig kan vinden om emoties te begrijpen, verwerken en benutten. Er zijn echter ook omstandigheden die u in dit opzicht geen enkel probleem opleveren. De Totale EI Score geeft slechts een globaal beeld in vergelijking met de Factor- en Facet-scores en de overige in dit rapport opgenomen opmerkingen. Voor gedetailleerde informatie dient u derhalve de Factor- en Facet-scores nader te bekijken.

FACTOR WELZIJN

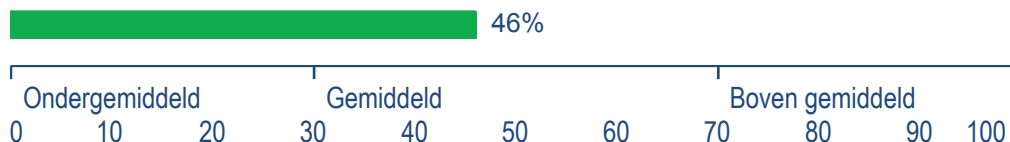


Deze Factor omschrijft uw algehele gevoel van welbevinden en bestaat uit drie Facetten:

- Geluk: hoe tevreden en gelukkig voelt u zich over uw huidige leven;
- Optimisme: in hoeverre kijkt u de toekomst positief;
- Eigenwaarde: hoe zelfverzekerd bent u en beschikt u over voldoende zelfrespect.

Voor nadere informatie omtrent specifieke elementen betreffende deze Factor, kunt u bovenstaande Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: GELUK



Geluk is een term die op vele manieren gebruikt wordt. In deze rapportage wordt uitgegaan van een specifieke betekenis:

Geluk meet in hoeverre de gemoedstoestand op dit moment goed is.

Dit wijkt af van het Facet Optimisme, waarbij het gaat om uw verwachtingen over de toekomst. Hoe u zich voelt over het

verleden zou kunnen worden gevat in een term als levensvoldoening.

Het Facet Geluk meet welke gemoedstoestand u momenteel gewoonlijk ervaart. Natuurlijk kunnen er gebeurtenissen zijn die uw geluksgevoel tijdelijk verstoren, maar de vraag is of u van nature vrolijk en tevreden bent of juist meestal een ontevreden en ongelukkig gevoel heeft.

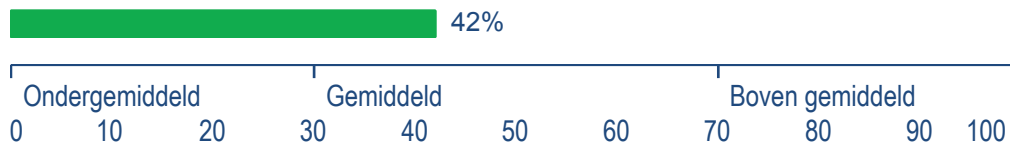
Gemiddelde scores

Uw antwoorden impliceren dat u zich net als de meeste andere mensen gelukkig en tevreden voelt over zichzelf. Dit neemt niet weg dat er ook momenten zijn waarop u zich minder positief voelt. Dit laat zien hoe de meeste mensen het leven zien: er zijn gebeurtenissen die ons gelukkig maken, maar ook momenten dat het prima en begrijpelijk is om je verdrietig te voelen.

Onderstaand zijn enkele opmerkingen beschreven, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Het kan zijn dat u weinig geduld op kunt brengen voor personen die altijd gelukkig of juist voortdurend ongelukkig overkomen. Mogelijk ziet u de eerste groep als personen die het leven weinig serieus nemen, terwijl de laatste groep het leven volgens u als voornamelijk moeilijk typeert. Beide houdingen kennen echter positieve aspecten.
- Een bijzonder stressvolle periode kan tot gevolg hebben dat u zich gedurende langere tijd somber voelt. Aanhoudend succes of voorspoed kan u daarentegen haast buitensporig vrolijk maken. Als u merkt dat uw gemoed lange tijd anders voelt dan u van zichzelf gewend bent, neem dan de tijd om na te gaan waar dit aan zou kunnen liggen. Of de oorzaak nu wel of niet voor de hand ligt, het aanwijzen ervan zal u helpen om ermee om te gaan.

FACET: OPTIMISME



Terwijl bij het facet Geluk gekeken wordt naar een aangename gemoedstoestand op dit moment, meet Optimisme in hoeverre de toekomst positief tegemoet gezien wordt.

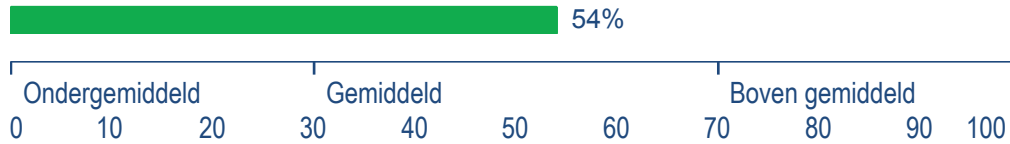
Dit facet zien we terug in het dagelijks leven, wanneer gesproken wordt over een persoon die het glas voortdurend ziet als half leeg of juist als half vol.

Gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u even optimistisch bent als de meeste andere mensen. Uw kijk op de toekomst is afwisselend positief en dan weer eens enigszins huiverig. Uw visie is meestal realistisch en evenwichtig. Onderstaand treft u ter overweging enkele opmerkingen aan.

- Mogelijk ziet u zichzelf als een realist (en hebben anderen dezelfde indruk van u). Uw visie hoeft echter niet vanzelfsprekend realistisch te zijn: soms kunnen signalen verkeerd geïnterpreteerd worden en bent u pessimistisch als optimisme passend zou zijn, of vice versa.
- Wanneer u zich uitgesproken positief of juist negatief voelt, is het raadzaam ter bevestiging van uw oordeel de mening van anderen te vragen.

FACET: EIGENWAARDE



Eigenwaarde meet hoe u zichzelf waardeert: uw capaciteiten, hetgeen u bereikt heeft en andere facetten van uw leven.

Een negatief zelfbeeld wordt vaak aangewend als excuus voor fouten of sociaal onacceptabel gedrag. Deze zienswijze bevat een kern van waarheid: een gevoel van eigenwaarde is in belangrijke mate de drijfveer achter successen en welzijn. Het is op alle vlakken in het leven van belang een goed gevoel van eigenwaarde te hebben.

Een erg negatief zelfbeeld kan tot problemen leiden. Dit is echter geen vaststaand gegeven. Ook personen met een laag gevoel van eigenwaarde blijken in staat een veeleisende functie succesvol te vervullen, zinvolle relaties op te bouwen en plezier in hun leven te ervaren. Zelfoverschatting kan net zo veel problemen opleveren als een te negatief zelfbeeld.

Gemiddelde scores

U heeft een gemiddeld gevoel van eigenwaarde. U bent net zo positief over uzelf, uw prestaties, wat het leven u gebracht heeft, wat u in uw werk bereikt heeft en hoe u als persoon bent als de meeste andere mensen over zichzelf zijn.

Deze score laat zien dat u op dit vlak niet geneigd bent tot uitersten. Geen overdreven zelfverzekerdheid en arrogantie. En ook geen extreme twijfel aan uw eigen ideeën of capaciteiten, dusdanig dat het u ervan weerhoudt optimaal te presteren in de werksituatie of dat u niet in staat blijkt deel uit te maken van het sociale leven of eventueel uw gezin.

Vanzelfsprekend zal u zo nu en dan in bepaalde omstandigheden twijfels hebben over uzelf. Deze situaties kunnen echter zinvolle leermomenten blijken.

Een redelijk duidelijk afgebakende rol, waarbinnen u geacht wordt uw eigen oordeel te vormen sluit aan op uw scores.

Ter overweging onderstaande opmerking.

- Tracht na te gaan welke voorvallen, zoals een losse opmerking of juist een confrontatie bij u plotseling een negatief dan wel positief effect kunnen hebben op uw gevoel van eigenwaarde. Door over dergelijke situaties na te denken, kunt u voor zichzelf manieren ontdekken om een afname van eigenwaarde te minimaliseren en positieve effecten juist optimaal te benutten.

FACTOR ZELFBEHEERSING



Deze Factor omschrijft in hoeverre iemand in staat is externe druk of spanning, stress en impulsen te beheersen.

De Factor bestaat uit de volgende Facetten:

- Emotiebeheersing: het vermogen om emoties te reguleren, geconcentreerd en rustig te blijven in onaangename omstandigheden;
- Impulsbeheersing: meet in welke mate iemand nadenkt alvorens te handelen, toegeeft aan bevingingen of overhaast besluiten neemt;
- Stressbeheersing: hoe hanteert iemand spanning en stress.

Voor meer informatie over specifieke elementen van deze Factor, kunt u de bovengenoemde afzonderlijke Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: EMOTIEBEHEERSING



Emotiebeheersing meet hoe u controle uitoefent op uw emoties en hoe u zich voelt op korte, middellange en lang termijn. Emotie Expressie, een ander Facet in deze rapportage, meet daarentegen hoe u uw gevoelens en emoties aan andere mensen communiceert. Er is een bepaalde samenhang tussen deze twee facetten: hoe u zich voelt en wat u denkt kan uw uiteindelijke gedrag beïnvloeden. Emotiebeheersing is echter meer gericht op uw gemoedstoestand in plaats van hoe deze zich naar buiten toe vertaalt.

Emotiebeheersing besteedt aandacht aan thema's als uw vermogen om kalm en geconcentreerd te blijven in verontrustende omstandigheden. Negatieve gedachten en versturende emoties staan een goede concentratie in de weg en zijn van invloed op ons prestatieniveau. Emoties die gewoonlijk als positief omschreven worden, kunnen echter net zo storend uitwerken als negatieve. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat iemand te enthousiast of uitgelaten is om nog logisch te kunnen nadenken: dergelijke gevoelens kunnen ondoordachte conclusies of beslissingen tot gevolg hebben, terwijl mogelijk met het probleem samenhangende factoren over het hoofd gezien worden. Blijven hangen in een emotie kan problemen zelfs verergeren, in plaats van dat het een oplossing naderbij brengt.

Gemiddelde scores

U bent evenals de meeste andere mensen in staat uw emoties te beheersen en deze zelf intern te verwerken. Hierdoor bent u in staat geconcentreerd en rustig te blijven. U weet te voorkomen dat uw gevoelens uw gemoedstoestand verstoren, wat kan gebeuren als emoties de vrije hand krijgen tijdens stressvolle of confronterende situaties.

De door u gegeven antwoorden laten zien dat u in een enkel geval ongecontroleerde emoties kan ervaren. Deze kunnen in uw gedrag tot uiting komen, zonder daarbij overigens extreme vormen aan te nemen. Hieruit blijkt een goed evenwicht: beheerst zijn, terwijl uw gevoel voldoende ruimte krijgt om invloed uit te oefenen op het denken.

Onderstaand zijn enkele overwegingen beschreven, waarmee u aan de slag zou kunnen gaan.

- U staat kritisch ten opzichte van personen die zich door emoties laten meeslepen en dit ook laten blijken. Dergelijke personen kunnen de emotionele aspecten van een probleem eerder uitvergroten dan iemand die erg gecontroleerd handelt.

- In uw besluitvormingsproces speelt emotie een belangrijke rol. Door intuïtie toe te laten in dit proces, kan de benodigde tijd om tot een belangrijk besluit te komen verkort worden.

FACET: IMPULSBEHEERSING



Dit Facet meet de manier waarop we gewoonlijk handelen: weldoordacht en gepland of onnadenkend, snel en in een opwelling.

Er wordt ons geleerd dat we moeten nadenken voordat we handelen of een beslissing nemen. Veel zaken in het leven, zoals de werksituatie, kunnen echter zo snel veranderen dat er niet altijd tijd is om na te denken. Beslissingen moeten worden genomen op basis van onvolledige informatie. Soms is snel handelen zelfs te verkiezen boven een zorgvuldige afweging van de mogelijkheden. Veel mensen kunnen beamen dat zij regelmatig uitgaan van hun intuïtie, handelen op basis van eerdere overtuigingen, in een opwelling of andere redenen die zij niet kunnen onderbouwen.

Leidinggevendenden die een hoge positie innemen geven aan dat het in hun functie cruciaal is om snel een besluit te kunnen nemen, op basis van minimale voorkennis. Zij beweren dat beslissen en handelen gewoonlijk beter uitpakt dan wachten en het overanalyseren van de situatie.

Zorgvuldig overwegen en impulsief handelen kennen beide zowel positieve als negatieve kanten.

Onder gemiddelde scores

U bent meer dan de meeste andere mensen geneigd om snel en in een opwelling te handelen. De consequenties heeft u niet altijd vooraf overdacht. Het doet u goed als u ziet dat zaken in beweging zijn. U raakt daarentegen verveeld als iemand u afremt door te zoeken naar bewijs, feitelijkheden en meningen, met name als de conclusies die hieruit voortkomen niet meteen duidelijkheid opleveren.

Uw impulsiviteit maakt dat u in staat bent snel te handelen. Leaders, managers en leidinggevendenden worden geacht besluitvaardig op te treden als anderen in de organisatie, met vaak meer gedetailleerde informatie over de betreffende kwestie, het onderling niet eens kunnen worden. Dergelijk optreden behoort tot uw mogelijkheden.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Als het u goed doet om in een opwelling te handelen, verzeker u er dan ook van dat u mensen om u heen verzamelt die doordachter te werk gaan. Bedenk dat hun manier van denken niet fout of traag is. Zij hebben een andere, aanvullende zienswijze voor het aanpakken van dezelfde uitdaging.
- Impulsieve besluiten genereren mogelijkheden, maar vergroten het risico. Betrachter terughoudendheid als het gaat om beslissingen die risico's met zich meebrengen voor uw zakelijke of persoonlijke leven. Overweeg om dergelijke kwesties te overleggen met iemand die weldoordacht argumenten op een rijtje kan zetten.
- Tracht onderscheid te maken tussen impulsen die voortkomen uit eerdere ervaringen en werkelijke overtuigingen, tegenover impulsen die meer te maken hebben met uw gevoel die bewuste dag: verveeld, moe of onrustig. De eerste kunnen nieuwe kansen opleveren, terwijl u wel eens spijt zou kunnen krijgen van de tweede.

FACET: STRESSBEHEERSING



Stressbeheersing meet in hoeverre een persoon opgewassen is tegen spanning en stress. Zowel in de werk- als in de thuissituatie zijn beide haast onontkoombaar. Een zekere mate van spanning is noodzakelijk om te kunnen bereiken wat we nastreven en plezier te beleven aan verschillende bezigheden. Voorbij een bepaald punt gaan spanning en stress echter psychische en fysieke effecten veroorzaken, die ons beletten optimaal te presteren, blijdschap te voelen en, in het uiterste geval, gezond te blijven.

Veel mensen proberen een weg te vinden om met spanning om te gaan en bij dit Facet wordt nagegaan of u van mening bent dat dit u goed afgaat.

Het onderwerp stress heeft de laatste jaren nogal wat aandacht gekregen. Er zijn legio boeken en trainingen die erop gericht zijn een manier aan te reiken om een minder stressvol bestaan te leiden. Denk hierbij onder andere aan methoden om te leren prioriteiten te stellen of aan diverse ontspanningstechnieken.

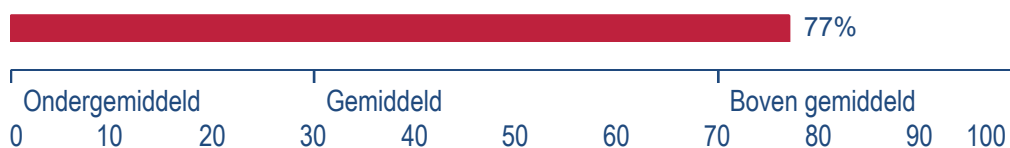
Gemiddelde scores

Zoals de meeste mensen bent u meestal in staat om met spanning om te gaan, hoewel er situaties zijn die u gespannen of onrustig maken. Wees hierop bedacht. Gepaste spanning of stress zorgt ervoor dat u optimaal presteert; boven een bepaald niveau zullen uw prestaties echter te lijden hebben van stress.

Ter overweging treft u onderstaande opmerkingen aan.

- Wees alert als er sprake is van inconsistentie: u voelt zich vrij ontspannen en raakt vervolgens plotseling gestrest. Overweeg het toepassen van ontspanningstechnieken of andere methoden om uw stressniveau indien nodig te verlagen.
- Probeer na te gaan welke omstandigheden, mensen en werkzaamheden voor u stressverlagend of juist verhogend werken. Noteer dit als het voorvalt. Zo kunt u de eerste benutten en de laatste vermijden.

FACTOR EMOTIONALITEIT



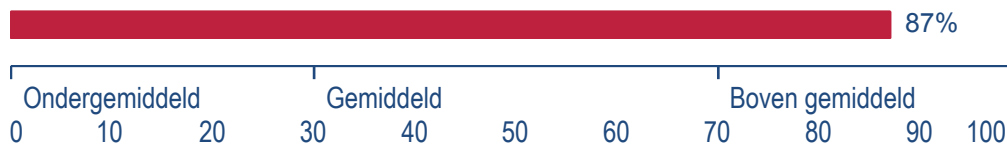
Deze Factor beschrijft uw vermogen om emoties te begrijpen en te uiten en deze in te zetten om zinvolle relaties met anderen op te bouwen en te onderhouden.

De Factor Emotionaliteit is opgebouwd uit de volgende Facetten:

- Empathie: het vermogen om zich te verplaatsen in andermans standpunten en rekening te houden met hun gevoelens;
- Emotie Perceptie: het vermogen om de eigen emoties en die van anderen te begrijpen;
- Expressie: het vermogen om emoties te uiten;
- Relaties: het opbouwen en onderhouden van zinvolle relaties zowel in de werk- als in de privésituatie.

Teneinde meer te weten te komen over specifieke onderdelen van uw profiel, dienen bovengenoemde Facetten afzonderlijk doorgenomen te worden. Hierdoor wordt duidelijk waar precies uw kracht ligt en wat uw eventuele ontwikkelpunten zijn.

FACET: EMPATHIE



Dit Facet meet in welke mate iemand de standpunten van een ander kan begrijpen en inziet waarom die ander zo handelt of dat specifieke gevoel heeft. Tevens wordt gekeken in hoeverre iemand hier vervolgens rekening mee houdt in zijn of haar gedrag ten opzichte van die persoon.

Iemand die zich ervan bewust is waarom een ander iets doet of denkt, is beter in staat om effectief met de ander te communiceren.

Empathie is derhalve een essentieel element in veel functies, variërend van leidinggeven en supervisie tot commerciële en klantondersteunende rollen. Het is tevens van belang in persoonlijke relaties.

Empathie ten opzichte van collega's is belangrijk. Wanneer er inzicht is in iemands beweegredenen, kunnen vele misverstanden of conflicten in de werksituatie voorkomen worden. Mensen gaan vaak onterecht uit van motieven die de ander er op na zou houden.

Empathie betekent niet per definitie sympathie of goedkeuring. Het kan zelfs betekenen dat men de ander sterker veroordeelt, juist omdat men zich in de ander verplaatst en daardoor merkt dat de motieven dubieus, de gedachten onsympathiek of de beweegredenen ongepast zijn.

Een nadeel van een empathische werkhouding kan zijn dat de focus te veel ligt op individuen en wat hen bezighoudt, in plaats van op de doelstellingen die nagestreefd zouden moeten worden.

Boven gemiddelde scores

U bent empathischer dan de meeste andere mensen: u bent zich bewust van de gevoelens van anderen, heeft hier aandacht voor en houdt er rekening mee. U neemt meer dan menigeen de tijd om te luisteren naar anderen en u tracht de achterliggende motieven, gevoelens en behoeften te begrijpen.

Een dergelijke score laat zien dat u een rol waarbij adviseren, luisteren, onderhandelen en bemiddelen centraal staan zou kunnen overwegen en dat u gewoonlijk aandacht heeft voor wat anderen bezighoudt. Aangezien in vrijwel iedere werksituatie samenwerking een belangrijk element is, is enig empathisch vermogen cruciaal.

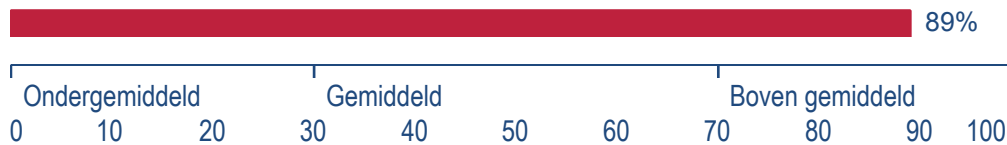
U zal door anderen meestal ervaren worden als een goed, aandachtig luisteraar en het zal regelmatig voorkomen dat

anderen zich tot u wenden voor een gesprek.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Het kan gebeuren dat u de doelstellingen uit het oog verliest. Soms wordt het begrijpen van de persoon tegenover u een doel op zich. Het begrijpen van mensen zou echter deel uit moeten blijven maken van een groter perspectief. Hierbij kan gedacht worden aan het verbeteren van prestaties, het afsluiten van een belangrijke order, iemand adviseren om een andere weg in te slaan of het vergroten van de doelmatigheid van de organisatie.
- Mogelijk gaat men u zien als een gemakkelijk te beïnvloeden persoon. Zorg ervoor niet betrokken te geraken bij meningsverschillen die niet direct met uw rol en verantwoordelijkheid te maken hebben.
- U kan het gevoel krijgen dat anderen al uw tijd in beslag nemen, terwijl prioriteiten blijven liggen.

FACET: EMOTIE PERCEPTIE



Emotie Perceptie meet emotionele begaafdheid: bent u in staat uw eigen emoties en die van anderen te begrijpen? Het facet Empathie geeft een indicatie van het vermogen om u in anderen te verplaatsen. Het facet Expressie behandelt de capaciteit om emoties aan anderen duidelijk te maken. Emotie Perceptie geeft daarentegen inzicht in het vermogen om de gevoelens of emoties die spelen in een bepaalde situatie te herkennen.

Onderzoek heeft aangetoond dat een onvermogen om emoties op te merken, gekoppeld aan een lage gevoeligheid voor sociale situaties (hetgeen in het facet Sociaal Bewustzijn gemeten wordt) de oorzaak kan zijn van anti-sociaal gedrag en onnodige aanvaringen. Dit kan onder andere ten koste gaan van de effectiviteit in een organisatie en een verstrend effect hebben op de harmonie in een relatie. Emotie Perceptie draagt ertoe bij dat processen in iedere willekeurige groep mensen soepel verlopen.

Boven gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u beter dan de meeste andere mensen in staat bent gevoelens en uitingen hiervan van zowel uzelf als andere personen te interpreteren. Het komt zelden voor dat u zich emotioneel verward voelt en gewoonlijk kost het u geen moeite om emotionele signalen te doorzien. Hetzelfde geldt voor uw eigen gevoelens.

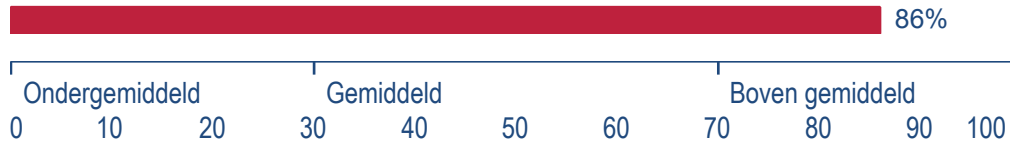
U kunt zich wellicht moeilijk voorstellen dat andere mensen op dit vlak moeilijkheden kunnen ondervinden.

Met name functies waarbij contacten met anderen centraal staan zijn u op het lijf geschreven. Effectief met anderen samenwerken -collega's, leveranciers, leidinggevenden- is uw manier om uw doelstellingen te bereiken.

Onderstaande opmerking dient ter overweging.

- Emotie Perceptie kan mensen dermate fascineren dat het een doel op zich wordt. Hierdoor wordt vervolgens te weinig aandacht besteed aan andere belangrijke zaken. Ook is het mogelijk dat anderen een dergelijke houding als opdringerig ervaren.

FACET: EMOTIE EXPRESSIE



Het facet Emotiebeheersing betreft het beheersen van de eigen gemoedstoestand. Dit facet daarentegen, Emotie Expressie, meet hoe gemakkelijk iemand zijn of haar gevoelens aan anderen laat blijken.

Er zijn veel verschillende manieren om onze emoties te uiten: onze gezichtsuitdrukking, houding en lichaamstaal, of door het opschrijven of uitspreken ervan. We kunnen onze gevoelens opzettelijk uiten, om een bepaald effect teweeg te brengen of we kunnen ze juist op een natuurlijke manier ventileren zonder enig vooropgezet idee.

Emotie vertegenwoordigt in de werksituatie en daarbuiten meer dan een bijzaak. Het draagt bij tot de werkcultuur, de wijze waarop problemen worden aangepakt, motivatie, vertrouwen en het creëren van effectieve teams. Wanneer we in staat zijn onze emoties te uiten, worden eventuele misverstanden in de onderlinge contacten eerder voorkomen.

Boven gemiddelde scores

Het tonen van uw gevoelens gaat u gemakkelijker af dan de meeste andere mensen. U weet de juiste woorden te vinden, uw gedrag is afgestemd op uw gevoelens en deze wijze van het omgaan met uw emoties stemt u tevreden.

Voor verschillende leidinggevende functies is deze vaardigheid van groot belang. Een emotioneel betrokken leidinggevende krijgt medestanders en roept bij anderen een gevoel van authenticiteit op. Dit wordt vaak benoemd als "what you see is what you get".

Heldere emotionele communicatie draagt ertoe bij dat kwesties van ondergeschikt belang niet uit de hand lopen, ofschoon het facet Emotie Perceptie hierbij ook van belang is.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Denk eraan niet voortdurend over uw gevoelens te praten. Dit kan vermoeiend worden voor anderen, waardoor zij op een bepaald moment niet meer zullen luisteren.
- Mogelijk heeft u de neiging personen die minder gemakkelijk hun gevoel uiten te bestempelen als koud of kil. Bedenk dat minder expressie niet duidt op een gebrek aan emoties.
- Wat betreft gevoelens, eraan toegeven en ze daadwerkelijk uiten bestaan ongeschreven sociale, zakelijke en zelfs geslachtsbepaalde regels. Emotie helpt mensen te bereiken wat ze willen in hun werkende en sociale leven. Het is erg belangrijk om de emotionele regels thuis, in de werksituatie en in iedere willekeurige sociale situatie te voorzien.
- Het kan overkomen als egocentrisch of zwelgend in de situatie als gedurende een moeilijke fase, bijvoorbeeld als er sprake is van relatieproblemen of ernstig tegenvallende verkoopcijfers, alleen over de eigen gevoelens gesproken wordt.
- Personen die gemakkelijk hun emoties tonen, laten anderen veel van zichzelf zien. Anderen kunnen hier misbruik van maken, met name in een situatie waar competitie of tactiek van belang is.

FACET: RELATIES



Dit facet meet hoe effectief u relaties met anderen weet op te bouwen en te onderhouden.

Er zijn verschillende manieren waarop tegen het hebben van relaties aangekeken wordt. Voor sommige mensen heeft het hebben en onderhouden van relaties met anderen prioriteit in hun leven. Anderen zien hun eigen gedachten en hun werk als belangrijker dan dat. De een is beter in het opbouwen en onderhouden van een goede verstandhouding dan de ander. Ook het aantal vriendschappen varieert van persoon tot persoon, evenals de diepgang in de relatie.

In de werksituatie wordt vaak onbewust voortdurend gebruik gemaakt van de terminologie rondom relatiemanagement. Zo krijgen wij beter zicht op waarom personen op een bepaalde wijze te werk gaan en welke projecten of rollen het beste bij ze passen. Personen kunnen bijvoorbeeld als volgt worden omschreven:

- goede netwerker - hiermee wordt bedoeld dat iemand een groot aantal, niet bijzonder diepgaande contacten heeft
- teamplayer - iemand die een diepere vriendschapsband heeft met slechts een paar mensen
- eenling - hiervan spreken we wanneer het lijkt alsof diegene het contact met anderen niet werkelijk nodig heeft en hij of zij zich liever op het werk concentreert.

Ook buiten de werksituatie kunnen deze termen gebruikt worden om personen te omschrijven: sommige mensen hebben veel vrienden en onderhouden deze contacten goed, terwijl anderen slechts een klein aantal goede vrienden er op na houden.

Onder gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u denkt dat u minder goed dan anderen in staat bent om vervullende persoonlijke relaties op te bouwen en deze ook te onderhouden. Dit kan ermee te maken hebben dat uw interesse niet naar dergelijke contacten uitgaat of dat u het gevoel heeft, dat het aangaan van sociale contacten u niet erg goed afgaat. Wellicht verwacht uw gedrag de mensen om u heen of bent u geneigd er een punt van te maken als er sprake is van een misverstand of tegengestelde behoeften. Mogelijk komt u anders over dan u bedoelt.

Onderstaande opmerkingen kunnen nader overwogen worden of worden ingezet om verder mee aan de slag te gaan.

- Uw neiging u te concentreren op uw werkzaamheden, uw eigen gedachten of een persoonlijk project kan door anderen ervaren worden als een vorm van onbeleefdheid. Anderen hebben het contact meer nodig dan u. Maak regelmatig tijd vrij om met anderen te praten.
- Wellicht beschikt u niet of nauwelijks over personen waarmee u problemen kunt bespreken. De meeste mensen hebben echter behoefte aan bevestiging van anderen of willen ook alternatieve standpunten horen. Ga na of er iemand in uw kennissenkring is, die voor u deze rol zou kunnen vervullen.
- De meeste personen die voor dit facet een lage score behalen, zijn geen werkelijke eenlingen. Het ligt niet voor de hand dat problematische sociale contacten een direct negatief effect op de werksituatie zullen hebben. Desondanks kan dit u afleiden van uw werk en uw concentratievermogen verstoren. Enige moeite doen om persoonlijke contacten te verbeteren, zal de personen waar u werkelijk om geeft dichterbij brengen. Hierdoor verbeteren tevens uw sociale vaardigheden en worden uw werkrelaties zinvoller.
- Denk aan een goed evenwicht tussen werk en privé. Mogelijk werkt u te hard, te lang of te intensief, zonder dat er als tegenwicht een volwaardig privéleven tegenover staat.

FACTOR SOCIABILITEIT



Deze Factor omschrijft het vermogen om te socialiseren met anderen: omgaan met, invloed uitoefenen op en communiceren met anderen spelen hierbij een rol.

De Factor is opgebouwd uit:

- Emotie Management: het vermogen om invloed uit te oefenen op de gemoedstoestand van anderen;
- Assertiviteit: hoe toeschietelijk is uw houding en in hoeverre komt u voor uzelf op;
- Sociaal Bewustzijn: in welke mate voelt u zich op uw gemak in een sociale context en hoe stelt u zich op ten opzichte van personen die u niet goed kent.

Voor meer informatie over specifieke elementen van deze Factor, kunt u de bovengenoemde afzonderlijke Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: EMOTIE MANAGEMENT



Terwijl Emotiebeheersing gericht is op het vermogen om de eigen emoties te beheersen, meet het facet Emotie Management de capaciteit om invloed uit te oefenen op de emotionele toestand van anderen. Er wordt gemeten in hoeverre u van mening bent effectief het gevoel van anderen te kunnen beïnvloeden. Mogelijke manieren om dit te bereiken is met de ander mee te leven, de betreffende persoon te kalmeren of diegene te motiveren. Soms zou je er vooral voor willen zorgen dat de ander zich wat beter voelt, maar bij Emotie Management gaat het er niet slechts om de ander van meer positieve emoties te voorzien. Emotie Management moet vanuit een breder perspectief gezien worden, waarbij het erom gaat anderen te bewegen zinvol te handelen. Zo kan men er bijvoorbeeld naar streven om bij collega's of werknemers verschillende gevoelens teweeg te brengen, als men van mening is dat dit het prestatieniveau ten goede zou kunnen komen. Ook is het mogelijk dat mensen de controle over hun emoties verliezen, bijvoorbeeld als er sprake is van persoonlijke problemen, en op een dergelijk moment is het van belang de gemoederen te sussen.

Gemiddelde scores

U bent in staat de gevoelens van anderen in dezelfde mate te beïnvloeden als de meeste andere mensen. Waarschijnlijk komt u het best tot uw recht als u te maken heeft met voor u bekende mensen of personen waar u dagelijks mee samenwerkt. Het zal u minder gemakkelijk afgaan de gevoelens van personen te beïnvloeden, die u slechts sporadisch ziet of waarmee u maar eenmalig contact heeft.

Deze evenwichtige score laat tevens zien dat u zich niet zal laten verleiden tot manipulatie van anderen. Ook is het beïnvloeden van het gevoel van anderen voor u geen doel op zich. U laat zich niet leiden door de emoties van anderen en u beschikt over de nodige vaardigheden om met hun boosheid of verwarring om te gaan.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Wees zorgvuldig in de omgang met personen die belangrijk voor u zijn, maar waar u niet erg vaak contact mee heeft. U kunt onterecht het idee hebben dat u hun gevoel kunt sturen, hetgeen tot problemen kan leiden als dit onverhoopt toch niet zo blijkt te zijn. Het maakt geen goede indruk wanneer iemand probeert de natuurlijke emotionele grenzen van een ander te doorbreken. Dit zal minder problemen opleveren als u de persoon beter kent.

FACET: ASSERTIVITEIT



Assertiviteit meet in hoeverre u in staat bent om rechtuit en zonder schroom uw mening kenbaar te maken. Tevens wordt nagegaan of uw standpunten gebaseerd zijn op uw overtuigingen, een objectieve analyse van gegevens of dat deze slechts een emotionele reactie behelzen. Het laat zien in welke mate u zal opkomen voor wat volgens u uw eigen rechten zijn.

Er bestaat een duidelijk onderscheid tussen assertiviteit en agressie, hoewel beide woorden regelmatig door elkaar gebruikt worden. Agressie behelst kwaadwillige reacties of gevoelens; assertiviteit is de neiging om voor jezelf en je eigen visie op te komen.

Boven gemiddelde scores

U bent opener en meer rechtuit dan de meeste andere mensen. Zelfs als anderen het met u oneens zijn weet u uw standpunten in te brengen. U aarzelt niet om bedenkingen te uiten, anderen te complimenteren of te vragen naar wat u wenst of nodig heeft.

Vrijmoedigheid is een belangrijke leiderschapskwaliteit. De meeste mensen verlangen duidelijkheid omtrent hun positie en verwachten van een leidinggevende dat deze lastige situaties niet uit de weg gaat en een gepaste oplossing aandraagt. Ditzelfde geldt voor sociale- en privéaangelegenheden, waarbij het snel en oprecht aanpakken van een probleem erger zal voorkomen. Een dergelijke opstelling past binnen uw mogelijkheden.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, die u kunt overwegen of waarmee u aan de slag kunt gaan.

- Blijf niet uw eigen visie beargumenteren als anderen eenmaal voor een afwijkende mening of een ander actieplan gekozen hebben. Hierdoor kan u een inflexibele indruk maken. U dient zich te realiseren op welk moment een discussie verloren is.
- Personen die een lagere score behalen voor het aspect Assertiviteit, kunnen uw natuurlijke openheid en vrijmoedigheid als agressief of onbeleefd ervaren. Mogelijk vatten zij uw opmerkingen persoonlijker op dan u bedoelt. Overweeg na afloop van een dergelijke discussie wat precies de strekking van het gesprek was en verzeker u ervan dat uw woorden niet verkeerd uitgelegd worden.
- Ga niet bij iedere beslissing de discussie aan. Leer om hierin selectief te zijn. Als u ieder besluit aanpakt als een belangrijk discussiemoment, kunnen anderen u als opvliegend gaan bestempelen. Hierdoor is het mogelijk dat zij

zaken niet meer met u bespreken.

- Focus niet alleen op het naar voren brengen van uw eigen standpunten, waardoor u de argumenten van anderen minder mee krijgt. Communicatie is een proces dat twee partijen kent en luisteren is net zo belangrijk als praten.

FACET: SOCIAAL BEWUSTZIJN



Sociale situaties kunnen een zekere spanning met zich meebrengen en het is niet voor iedereen even gemakkelijk deze waar te nemen en zich er vervolgens aan aan te passen. Er bestaan ongeschreven, soms formele regels omtrent hoe wij ons dienen te kleden, te gedragen of te spreken in de werksituatie, thuis of in een andere gelegenheid. Sommige mensen nemen de moeite zich hieraan aan te passen, terwijl andere er de voorkeur aan geven zichzelf te blijven.

Sociaal Bewustzijn meet in welke mate u zich naar uw eigen mening van verschillende situaties bewust bent en hoe u op basis hiervan uw gedrag vervolgens aanpast.

Boven gemiddelde scores

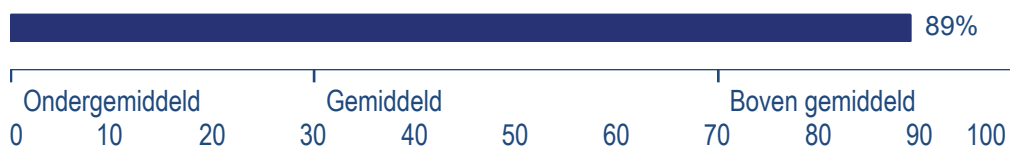
Uw score laat zien dat sociale aangelegenheden u gewoonlijk plezier geven en dat u een mensgericht iemand bent. U voelt zich bij anderen op uw gemak en wordt gezien als een vriendelijk en extravert persoon. In het algemeen bent u gevoelig voor sociale situaties en past u zich aan de omstandigheden aan. Een rol op het gebied van public relations of verkoop en functies met regelmatig klantcontact sluiten hierop aan.

Met name als uw functie contact met veel verschillende mensen in uiteenlopende omstandigheden vereist, is het van belang dat u gevoel heeft voor sociale aangelegenheden. Dit aspect wordt steeds belangrijker, naarmate het niveau van de functie in de organisatie hoger wordt.

Ter overweging treft u onderstaande opmerking aan.

- Zet uw intermenselijke vaardigheden ten gunste van de organisatie in en zorg ervoor dat sociale contacten niet ten koste van het werk gaan.

FACET: AANPASSINGSVERMOGEN



Aanpassingsvermogen meet de mate waarin u het leven op een flexibele manier benadert. Het geeft weer hoe u zich aanpast aan een nieuwe omgeving, nieuwe omstandigheden of andere mensen, en hoe u omgaat met veranderingen. Uw score laat zien of u open staat voor nieuwe ervaringen en deze mogelijk zelf opzoekt of dat uw voorkeur uitgaat naar een stabiele omgeving of werkomstandigheden.

Als u voldoende inzicht heeft in uw score voor dit Facet, zal dit u ondersteunen om beter om te kunnen gaan met verschillende werkgerelateerde aangelegenheden, zoals een reorganisatie, een nieuwe functie of juist een langlopend, weinig afwisselend project. Het kan u tevens van nut zijn bij veranderingen in uw persoonlijke situatie, bijvoorbeeld als het gaat om een verhuizing of scheiding.

Boven gemiddelde scores

De door u gegeven antwoorden laten zien dat u het leven flexibeler benadert dan de meeste andere mensen. U bent bereid zich aan een nieuwe omgeving of veranderde omstandigheden aan te passen en beleeft er plezier aan nieuwe dingen uit te proberen. U houdt van vernieuwing en verandering. Wel heeft u voldoende afwisseling nodig om geboeid te blijven en heeft u de neiging nieuwe zaken te initiëren als dit naar uw zin onvoldoende vanzelf gebeurt.

Dit houdt in dat u functies en omstandigheden prefereert, die relatief ongestructureerd zijn en waar zo min mogelijk gewerkt wordt aan de hand van vooraf vastgelegde systemen. Het liefst wordt u iedere ochtend wakker in de wetenschap dat u die dag nieuwe uitdagingen tegen gaat komen. U reageert gewoonlijk enthousiast en bent een voorstander van vernieuwende ideeën.

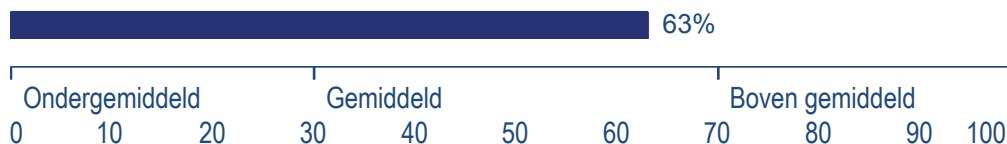
Met name in organisaties die regelmatig te maken krijgen met veranderende condities of werkomstandigheden is een flexibele opstelling belangrijk.

U zal zo nu en dan met routinematige taken of situaties te maken krijgen. Als uw situatie echter te lang hetzelfde blijft, verslapt uw interesse en raakt u waarschijnlijk verveeld.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, waar u over na kunt denken of mee aan de slag kunt gaan.

- Mogelijk initieert u verandering slechts om de verandering. Dit kan personen met een ander behoeftepatroon nogal ontredderen. Stel uzelf de volgende vraag "Brengt verandering ons werkelijk waar we willen zijn?".
- Bedenk dat personen om u heen zich niet vanzelfsprekend net zo gemakkelijk aan veranderingen aanpassen als u.
- Uw hang naar veranderingen kan verstand en voorzichtigheid overstemmen. Verzeker u ervan dat u belangrijke waarschuwingen niet over het hoofd ziet, zelfs als u enthousiast bent over nieuwe mogelijkheden die u ziet.

FACET: ZELFMOTIVATIE



Onderzoek toont aan dat individuen in de werksituatie door veel verschillende zaken gemotiveerd worden. Financiële beloning, status, waardering en sociale interactie maken hier deel van uit.

Zelfmotivatie meet de mate waarin iemand vanuit zichzelf reeds gemotiveerd is. Mensen die op een dergelijke wijze gemotiveerd zijn hanteren een eigen innerlijke standaard waaraan zij iedere taak afmeten. Motivatie komt dan voort uit het behalen van deze standaard.

Gemiddelde scores

U wordt in dezelfde mate als de meeste andere personen gedreven door uw eigen innerlijke standaard. Er zijn momenten dat slechts iets goed te doen, u al voldoening geeft. Daarentegen komt het ook voor dat u een externe

stimulans nodig heeft om aan de slag te gaan, bezig te blijven en het project tot het einde toe af te werken. U bent redelijk veranderlijk in de wijze waarop u uw eigen resultaten waardeert: soms telt uw eigen oordeel het meest, terwijl een andere keer de mening van uw leidinggevende of collega voor u zwaarder weegt.

Onderstaande opmerking dient ter overweging.

- U kunt een kritische houding aannemen ten aanzien van personen die zich geheel laten leiden door hun eigen maatstaven of mensen die voordat ze aan de slag gaan een groot aantal externe motivatoren nodig hebben. De eerste groep kan u ervaren als onrealistisch en gericht op zichzelf, de laatste als lui of ongedisciplineerd. Beide houdingen kennen echter zowel positieve als negatieve kanten.