

Voorbeeldrapportage

Emotionele Intelligentie

23-03-2016

Persoonlijk & Vertrouwelijk

Norm: Nederland 2010

Inhoudsopgave

- 3** **Introductie**
- 6** **Cirkeldiagram**
- 7** **Samenvatting Diagrammen**
- 8** **Totale Score**
- 9** **Welzijn**
 - Geluk
 - Optimisme
 - Eigenwaarde
- 13** **Zelfbeheersing**
 - Emotiebeheersing
 - Impulsbeheersing
 - Stressbeheersing
- 17** **Emotionaliteit**
 - Empathie
 - Emotie Perceptie
 - Emotie Expressie
 - Relaties
- 24** **Sociabiliteit**
 - Emotie Management
 - Assertiviteit
 - Sociaal Bewustzijn
- 28** **Onafhankelijke Facetten**
 - Aanpassingsvermogen
 - Motivatie

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.

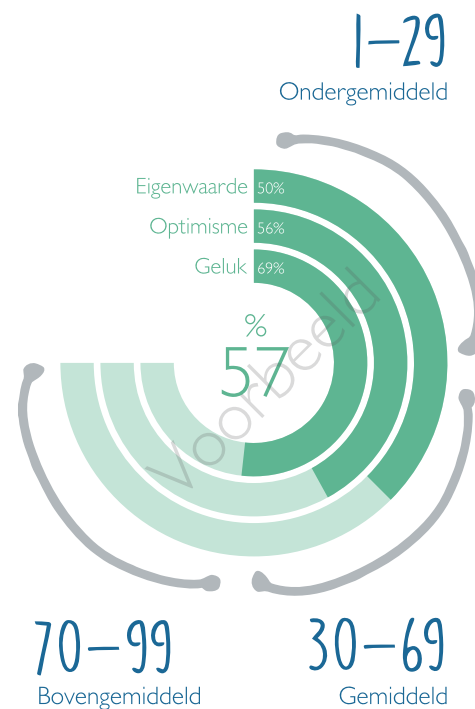
Een belangrijk deel van succes in de werksituatie wordt bepaald door vaardigheden, kennis en ervaring; een ander deel hangt echter af van de omgang met collega's, leidinggevendenden, personen aan wie leiding gegeven wordt, leveranciers en klanten. Het is niet alleen van belang onszelf te kennen en hoe wij overkomen op anderen, maar ook te doorzien 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.

Scores

De scores worden in onderstaande drie bandbreedten gevat:



Gebruik van het woord "gemiddeld" wil niet zeggen dat de vragenlijst goede 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:



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 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 aanbrenge 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.

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:

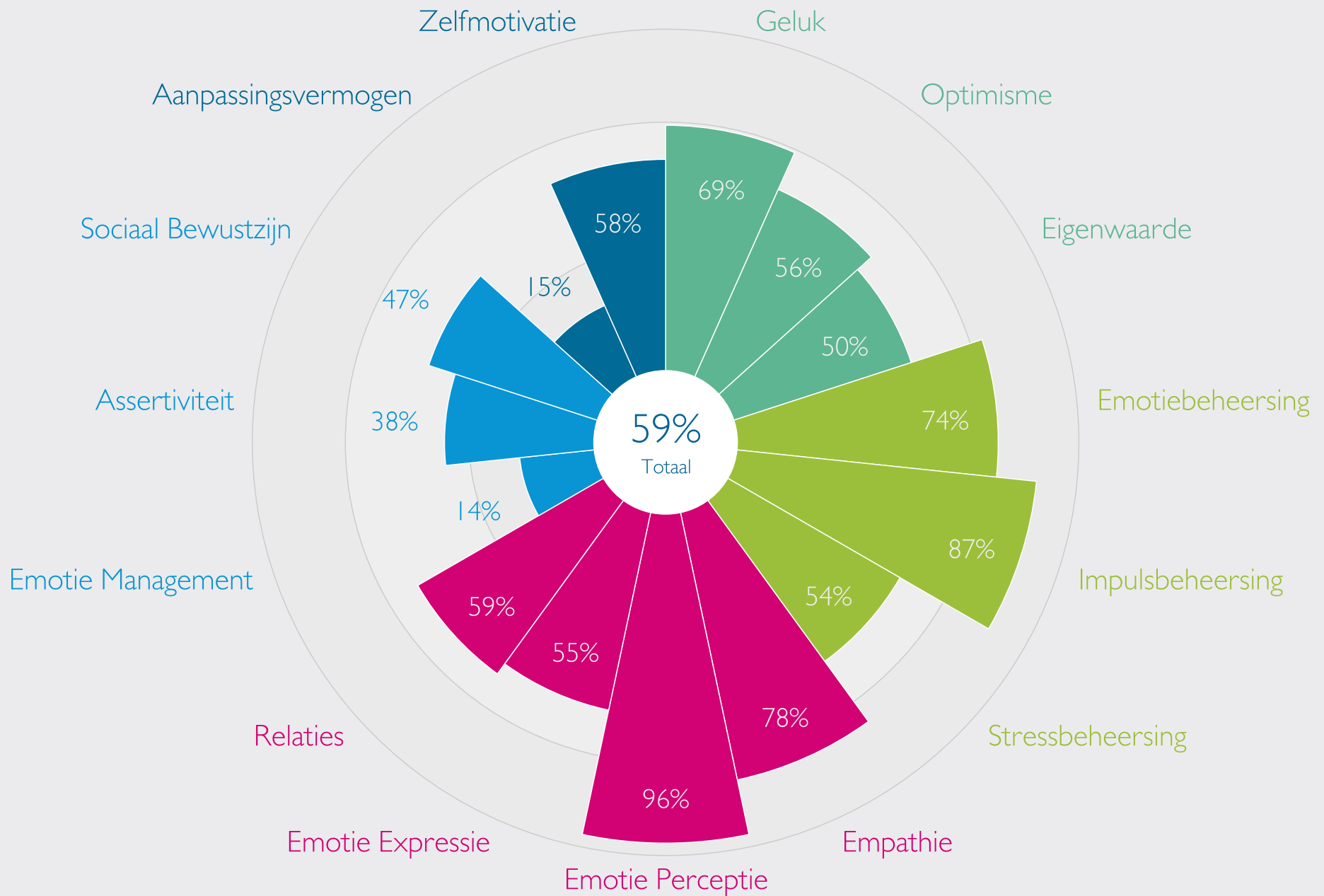
Aanpassingsvermogen
Zelfmotivatie



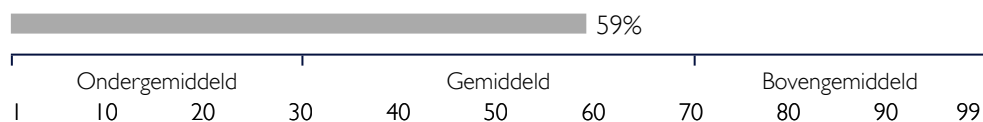
Voor de volledige interactieve TEIQue Gebruikshandleiding ga naar www.thomasinternational.net

Intelligentie kan niets uitrichten als de emoties de baas zijn.

Daniel Goleman



Totale EI Score



Factor Welzijn



Factor Zelfbeheersing



Factor Emotionaliteit



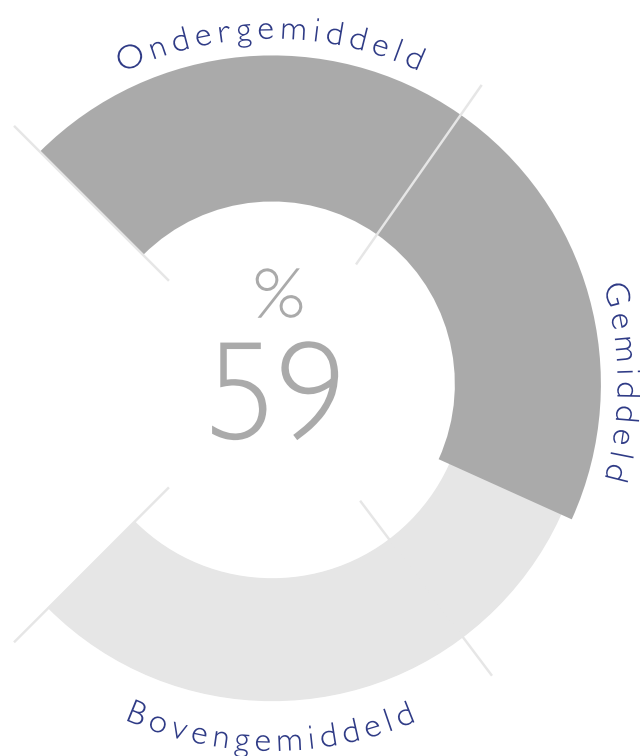
Factor Sociabiliteit



Onafhankelijke facetten



TOTALE EI SCORE

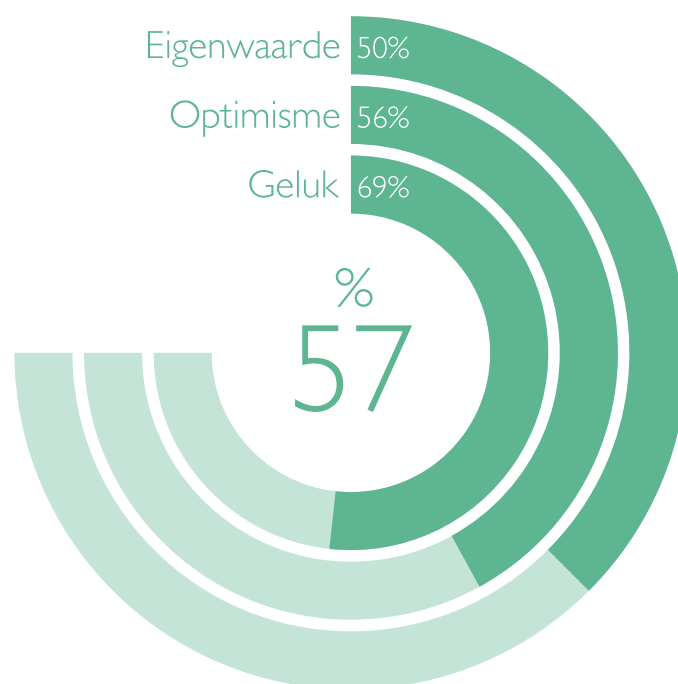


De Totale EI Score geeft een globale indruk van uw emotioneel functioneren.

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.

Factor Welzijn



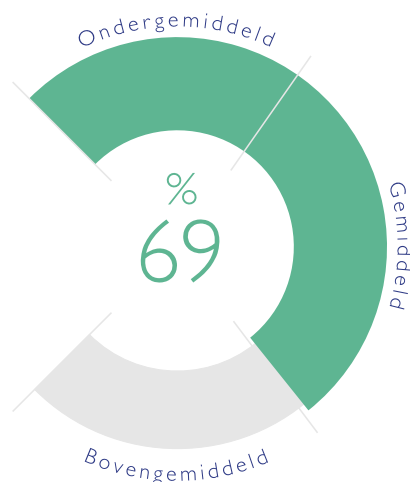
Deze Factor omschrijft uw algehele gevoel van welbevinden en bestaat uit drie Facetten:

Geluk: hoe tevreden en gelukkig voelt u zich over uw huidige leven;

Optimisme: in hoeverre bekijkt 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.



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.

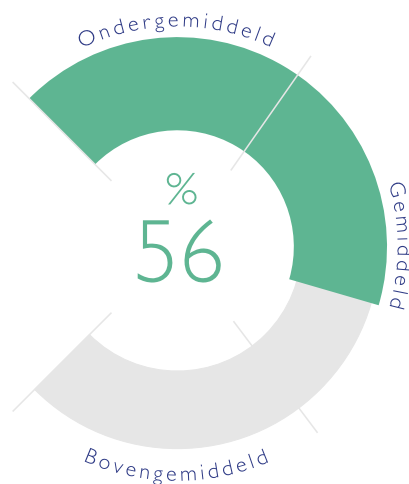
Geluk

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.



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.

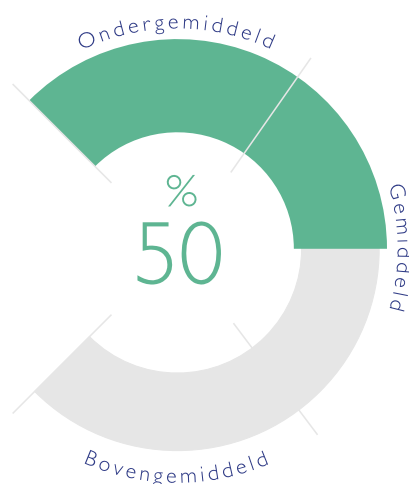
Optimisme

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.



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.

Eigenwaarde

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.

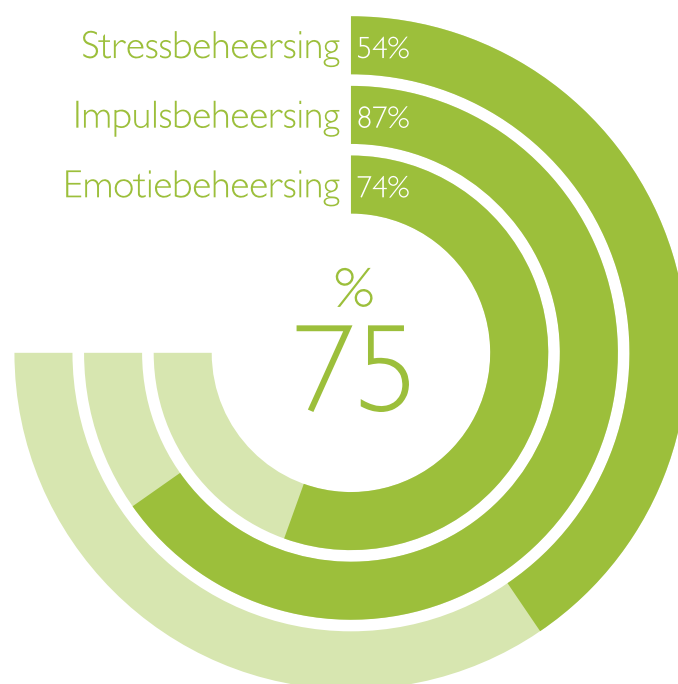
Vanzelfsprekend zal u zo nu en dan in bepaalde omstandigheden twijfels hebben over uzelf. Deze situaties kunnen echter zinvolle leermomenten blijken.

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.

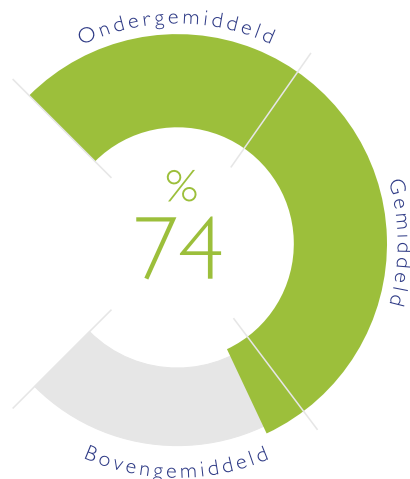
De Factor bestaat uit de volgende Facetten:

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.



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.

Emotiebeheersing

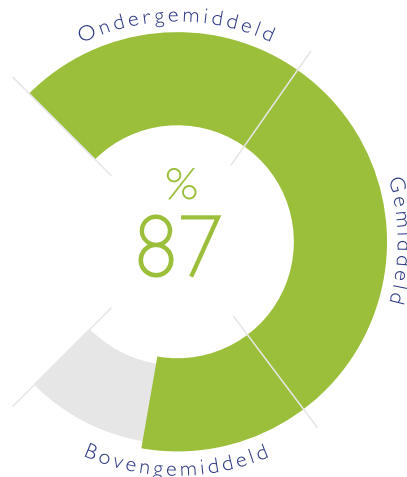
Boven gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u inzicht heeft in uw gevoelens en deze gewoonlijk in de hand heeft. Hoewel u heftige gevoelens zou kunnen hebben, bent u in staat uw emoties zodanig te reguleren dat u bereikt wat u nastreeft, in plaats van u door uw emoties te laten leiden.

U beschikt over de capaciteiten om met personen om te gaan die veeleisend of geïrriteerd zijn, hetgeen zou aansluiten op een functie op het gebied van klantondersteuning of advies. Met de score die u voor dit onderdeel behaald heeft zou u een goed onderhandelaar kunnen zijn, die terwijl de nodige argumenten afgewogen worden, gevoelens van kwaadheid of irritatie weet te beheersen.

Onderstaande opmerkingen zou u kunnen overwegen.

- Emoties spelen in relaties een belangrijke rol, ook als het gaat om het afgeven van signalen die de ander een indruk geven van wat er in u omgaat. Bedenk dat u over kan komen als iemand die nogal met zichzelf bezig is, als u uw emoties te allen tijde onder controle houdt.
- Bij het nemen van besluiten speelt emotie een belangrijke rol. Wanneer u uw intuïtie naast uw denken de ruimte geeft, kan dit bij het nemen van een belangrijke beslissing de nodige tijd besparen.
- Het kan moeite kosten om gevoelens te beheersen. Dit kan vervolgens interne emotionele spanning tot gevolg hebben. Als het op een bepaald vlak in uw leven nodig blijkt uw emoties in bedwang te houden, zoek dan naar een onschuldige manier om deze gevoelens toch te kunnen uiten, zoals sporten met een competitief element.



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. We worden verondersteld afwegingen te maken als het gaat om bewijs en argumenten. 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.

Leidinggevenden 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.

Impulsbeheersing

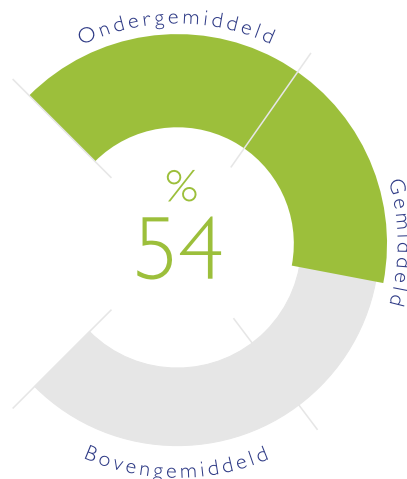
Boven gemiddelde scores

Uw voorkeur gaat ernaar uit om zaken vooraf te plannen, voldoende tijd te nemen om bewijsmateriaal te verzamelen en alle argumenten op een rijtje te zetten voordat u besluit welke actie gepast is. U bent beter dan de meeste mensen in staat om de neiging te beheersen om zomaar wat te doen, zonder na te denken.

U past in een functie waarin u de beschikking krijgt over voldoende informatie, expertise en tijd, zodat u zich kunt verdiepen in de feiten en zo in staat gesteld wordt weldoordachte argumenten te kunnen vormen. Ook in de thuissituatie wenst u de risico's en gevolgen van een beslissing of handeling te kunnen overzien.

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

- Overmatige analyse kan verlamrend werken. Men kan zich dermate verdrinken in het zoeken naar bewijzen dat een besluit nooit genomen wordt.
- Het is onmogelijk om absolute zekerheid te krijgen over iedere te varen koers of elk te nemen besluit. Zakelijke vraagstukken kennen slechts zelden één correcte oplossing. Het zou bijzonder vreemd overkomen als u iedere kwestie in uw privéleven zou benaderen als een wetenschappelijk onderzoek.
- Als u iemand bent die graag vooraf plant, is het aan te raden te streven naar een of meer impulsievere personen in uw nabijheid. Erken dat hun manier van denken niet per definitie verkeerd of nonchalant is, doch een andere, aanvullende wijze oplevert om hetzelfde probleem te bezien.
- Hoewel een zorgvuldige planning risicovermindering betekent, kan het ook gemiste kansen tot gevolg hebben.



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.

Stressbeheersing

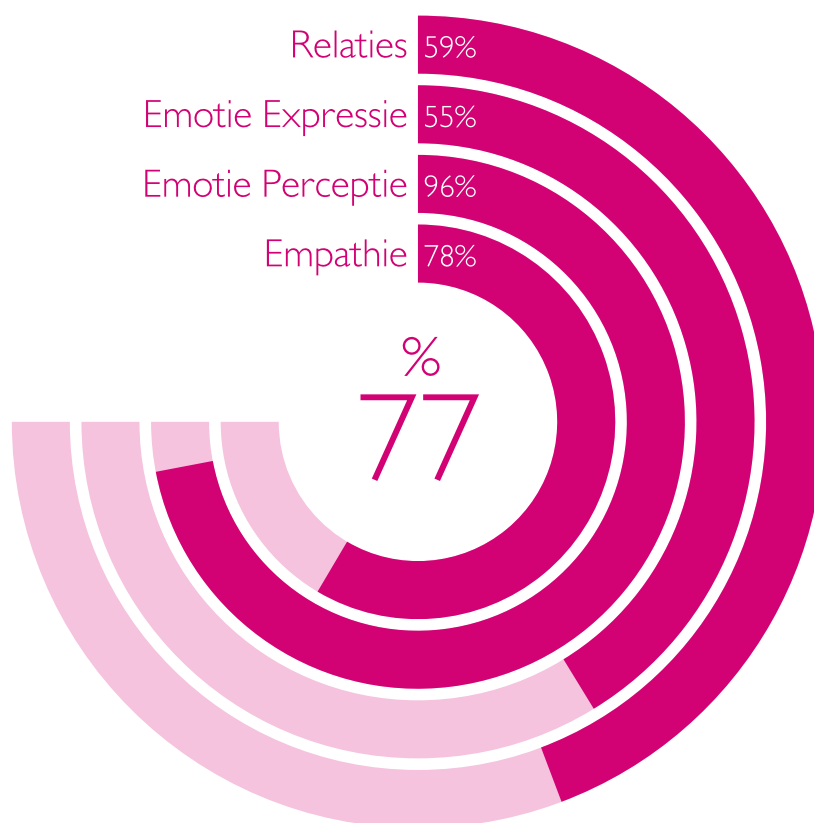
Gemiddelde scores

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:

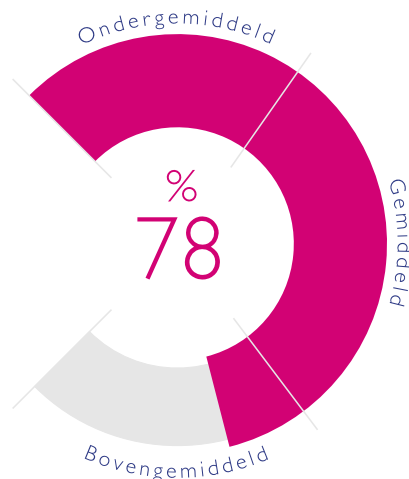
Empathie: het vermogen om zich te verplaatsen in andermans standpunten en rekening te houden met hun gevoelens;

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.



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

Empathie

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 menigene de tijd om te luisteren naar anderen en u tracht de achterliggende motieven, gevoelens en behoeften te begrijpen.

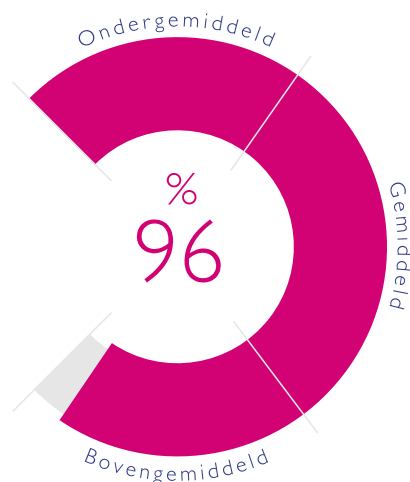
Een dergelijke score laat zien dat u een rol waarbij adviseren, luisteren, onderhandelen en bemiddelen centraal staan zou kunnen overwegen en dat u gewoonlijk aandacht heeft voor wat anderen bezighoudt. Aangezien in vrijwel iedere werksituatie samenwerking een belangrijk element is, is enig empathisch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

wat hen bezighoudt, in plaats van op de
doelstellingen die nagestreefd zouden moeten
worden.



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 verstorend effect hebben op de harmonie in een relatie. Emotie Perceptie draagt ertoe bij dat processen in iedere willekeurige groep mensen soepel verlopen.

Emotie Perceptie

Boven gemiddelde scores

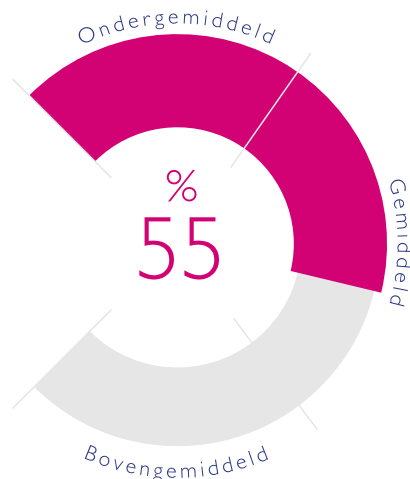
Uw score laat zien dat u beter dan de meeste andere mensen in staat bent gevoelens en uitingen hiervan van zowel uzelf als andere personen te interpreteren. Het komt zelden voor dat u zich emotioneel verward voelt en gewoonlijk kost het u geen moeite om emotionele signalen te doorzien. Hetzelfde geldt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



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.

Emotie Expressie

Gemiddelde scores

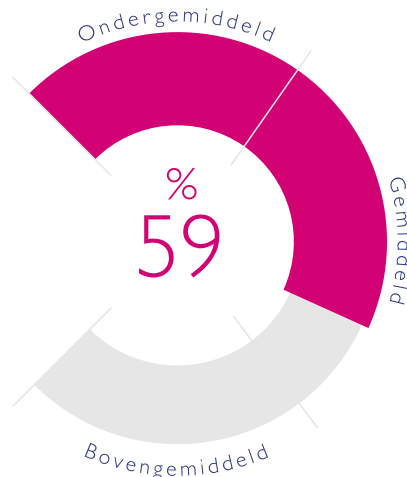
Het uiten van uw gevoelens gaat u hetzelfde af als de meeste andere mensen en het vinden van de juiste woorden of gedragsuitingen kost u gewoonlijk weinig moeite.

Uw antwoorden laten zien dat u soms uw emoties bewust binnenhoudt en het in bepaalde omstandigheden moeilijk voor u is om uw gevoelens op een passende manier te communiceren. Dit hangt af van de aard en impact van de betreffende emotie.

Zowel in een sociale omgeving als in de werksituatie is het van belang te kunnen schakelen tussen emotionele oprechtheid en het kiezen van een gedoseerde, gecontroleerde en dus minder emotioneel beladen benadering.

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

- Als personen het idee krijgen dat u het ene moment emotioneel open bent en het andere juist koel, kan dit bij hen wantrouwen oproepen.
- Zorg ervoor dat u evenveel positieve gevoelens (bijvoorbeeld bewondering voor de prestaties van een ander) als negatieve (boosheid over een fout) toont. In organisaties krijgen fouten vaak meer aandacht dan opmerkelijke prestaties. Waardering voor anderen levert een organisatie veel goeds op. Hetzelfde geldt voor relaties buiten de werksituatie. Het kan mensen erg kwetsen als zij wel op een vergissing worden aangesproken, maar slechts zelden een compliment of een dank je wel te horen krijgen.



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:

Relaties

Gemiddelde scores

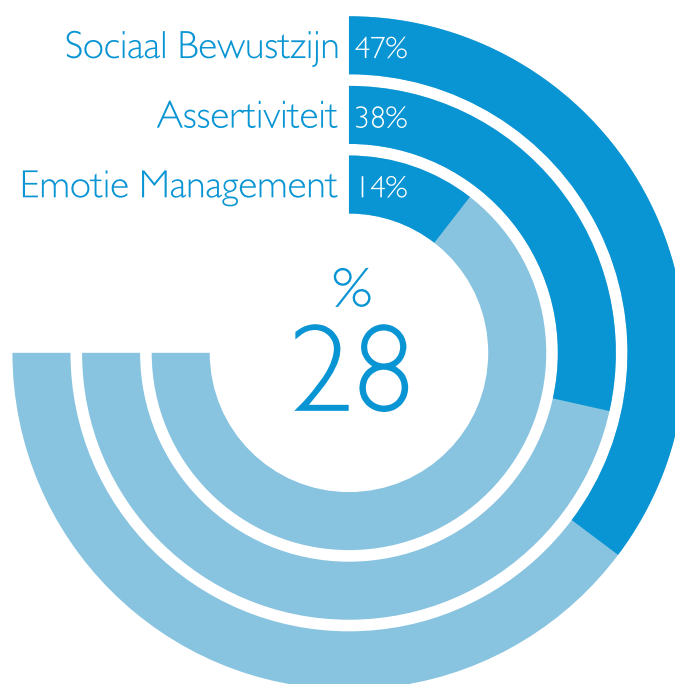
Uw score laat zien dat u van mening bent net zo goed als anderen een zinvolle verstandhouding te kunnen opbouwen en onderhouden met personen in de werksituatie en daarbuiten. Meestal hebben uw persoonlijke contacten geen ongunstige invloed op uw werksituatie en andersom zal uw werk uw sociale contacten ook niet in de weg staan. Uw houding is gemakkelijk en stabiel. Toch kan het een enkele keer voorkomen dat u hierin enige wrijving ervaart, hetgeen ten koste kan gaan van uw produktiviteit, algehele gevoel van welbevinden of uw sociale leven.

Ter overweging treft u onderstaand een opmerking aan.

- Wees voorzichtig met het verdiepen van een contact om diegene vervolgens alsnog te laten vallen. Dit kan zowel in de werksituatie als in uw privéleven tot problemen leiden.

sommige mensen hebben veel vrienden en onderhouden deze contacten goed, terwijl anderen slechts een klein aantal goede vrienden er op na houden.

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.

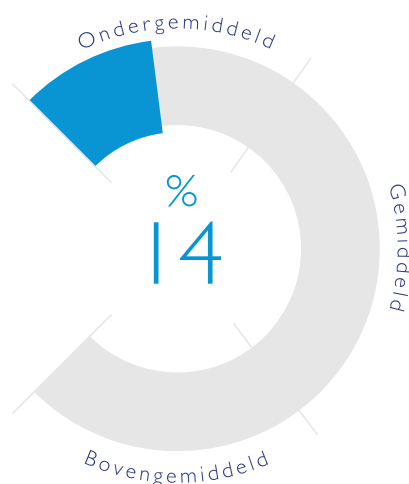
De Factor is opgebouwd uit:

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.



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 zinnig 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.

Emotie Management

Onder gemiddelde scores

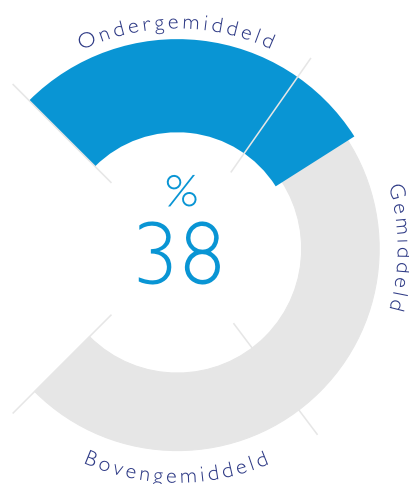
U bent van mening dat u de gevoelens van anderen minder effectief weet te beïnvloeden dan andere personen.

Dit houdt in dat het voor u beter is om functies te vermijden, waarvoor het noodzakelijk is om met emotionele uitlatingen of bekentenissen van anderen om te gaan (bijvoorbeeld persoonlijke hulpverlening). Wellicht heeft u het gevoel dat u de juiste natuurlijke eigenschappen of belangstelling mist om een geïrriteerde klant of boze vriend te kunnen kalmeren.

Daarentegen zal u zich niet snel van de wijs laten brengen door de emoties van anderen en bent u derhalve beter in staat in een dergelijke situatie de juiste focus of concentratie te bewaren.

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

- Probeer vooraf te bepalen welke mogelijke breekpunten zich kunnen voordoen als u mensen persoonlijk spreekt. Vervolgens kunt u verschillende technieken toepassen, zoals het delegeren van bepaalde taken en het inzetten van schriftelijke in plaats van mondelinge communicatie, om deze situaties te omzeilen.
- Met name voor zwaardere, leidinggevende functies speelt het aspect Emotie Management een belangrijke rol. Wanneer u opklimt in functie, is het aan te raden u te verdiepen in de mogelijke technieken om met emotioneel beladen situaties om te gaan, zoals actief luisteren.



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 behelsen. 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.

Assertiviteit

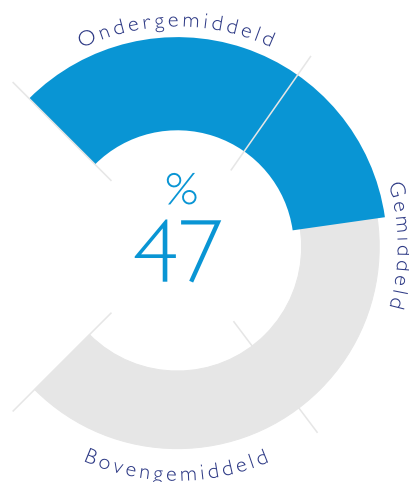
Gemiddelde scores

U bent even open en rechtuit als de meeste andere mensen. In veel gevallen komt u op voor uw eigen mening. Ook bent u in staat andere standpunten te overwegen en uw mening eventueel enigszins bij te stellen, zelfs als u overtuigd bent van uw eigen gelijk. U weet wanneer u een discussie aan dient te gaan om uw punt te maken, wanneer een actieplan voorgesteld moet worden, kritiek of een compliment op zijn plaats is of wanneer u uw wens of behoefte kenbaar kunt maken.

Het vermogen om gedrag afhankelijk van de situatie aan te passen is erg belangrijk voor managers en leidinggevendenden. De wijze waarop een leider reageert dient afgestemd te zijn op de uiteindelijke doelstellingen. De mate van assertiviteit die u verkiest zal van situatie tot situatie verschillen. Ditzelfde gaat op in uw privéleven.

Onderstaand zijn enkele overwegingen beschreven, waar u desgewenst mee aan de slag kunt gaan.

- Consequentheid is een belangrijke kwaliteit, die met name in een leidinggevende rol van belang is. Het kan voorkomen dat mensen uw inzicht in de situatie en vermogen uw assertiviteit daarop af te stemmen, afdoen als een gebrek aan innerlijke standvastigheid.
- Wees selectief in de discussies die u aangaat; u bent hiertoe in staat. Varieer de intensiteit waarmee u uw eigen doelen beargumenteert. Het is zinvol om vooraf te bedenken hoe u die belangrijke meeting ingaat of hoe u dat zwaarwegende besluit gaat aanpakken.



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.

Sociaal Bewustzijn

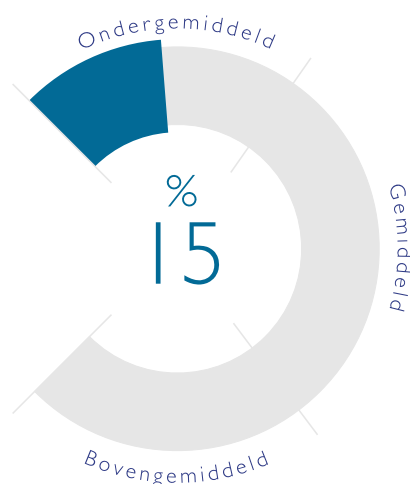
Gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u verschillende sociale omstandigheden gewoonlijk weet te signaleren en zich hieraan ook zal aanpassen, in dezelfde mate als de meeste andere mensen. Desondanks kunnen er gelegenheden voorvallen, waarbij u zich onzeker voelt over uw gedrag ten overstaan van personen die u niet goed kent.

U zal zich bewust zijn van uw gedrag in een bepaalde sociale context en meer geneigd zijn hierover vooraf na te denken dan personen die zichzelf voor dit Facet hoger inschatten.

Ter overweging treft u onderstaande opmerkingen aan.

- Het kan u raken als u het gevoel heeft dat u een bepaalde situatie verkeerd ingeschat heeft en uw gedrag wellicht niet geheel correct heeft aangepast aan de omstandigheden. Veel mensen hebben de neiging hierover in te zitten en zich ervoor te schamen. Vaak valt het anderen echter veel minder op dan wij denken.
- Er zijn veel verschillende methoden en technieken om sociale vaardigheden verder te ontwikkelen, zoals op het gebied van actief luisteren, vragen en hulp bieden. Dit kan zowel uw zakelijke als persoonlijke relaties ten goede komen.



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.

Aanpassingsvermogen

Onder gemiddelde scores

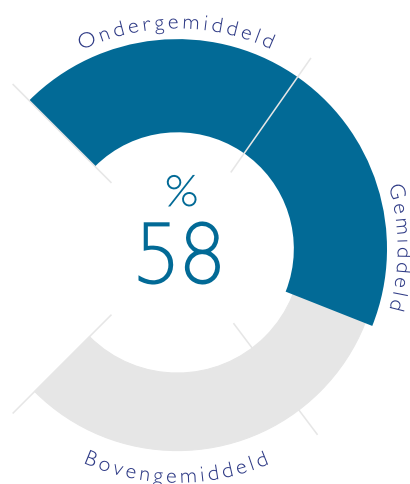
De door u gegeven antwoorden laten zien dat uw voorkeur, zowel wat uw werksituatie betreft als in uw persoonlijke leven, uitgaat naar een geordende omgeving, bestaande uit goedlopende systemen, een voorspelbare hoeveelheid werk en niet te veel onverwachte zaken. U bent geneigd zich te verzetten als vernieuwingen worden voorgesteld en als een verandering doorgevoerd wordt, gaat het u niet gemakkelijk af om uw gedrag en gewoonten hieraan aan te passen.

In een snel veranderende wereld kunt u deze houding als een belemmering ervaren. Bedenk wel dat in iedere situatie of organisatie ook behoefte is aan bestendige personen. Enige continuïteit is onmisbaar voor organisaties en voor het sociale verkeer.

U kunt anderen duidelijk maken dat veranderen om het veranderen onwenselijk is, wanneer het niet bijdraagt tot het behalen van de doelstellingen.

Onderstaand treft u ter overweging enkele opmerkingen aan.

- Waak ervoor om te boek te staan als iemand die vooruitgang in de weg staat. Bekijk en evalueer de voordelen van een nieuw idee en ga na in hoeverre uw eigen werk hier al dan niet positief door beïnvloed wordt;
- Er zijn mensen die meer openstaan voor veranderingen dan u. Ga niet gewoontegetrouw tegen hun ideeën in, alleen omdat zij u in eerste instantie niet praktisch lijken. Grenzeloos brainstormen kan een organisatie in positieve zin veranderen, mits voldoende tijd genomen wordt om mogelijkheden te evalueren. Als eenmaal voor een bepaalde optie gekozen is, kan uw gestructureerde benaderingswijze bijdragen tot succesvolle implementatie.



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.

Zelfmotivatie

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.



PPA pilot in uw organisatie?

Wilt u meer inzicht in wat uw mensen succesvol maakt?

360

360 - Vergroten van zelfkennis op basis van feedback van anderen

GIA

GIA - Meten van leervermogen en ontwikkelpotentieel

PPA

PPA - Geeft inzicht in het werkgedrag van uw personeel binnen slechts 8 minuten

Voor meer informatie neem contact met ons op via [0418 680466](tel:0418680466) of per e-mail info@thomasint.nl