

EIP3 Executive

Resultaten voor

Jo Sample

Kandidaat ID

Candidate d1524ed3

Assessment datum

donderdag 18 maart 2021

VERTROUWELIJK

Mogelijk gemaakt door Talogy © 2023 Talogy, Inc. Alle rechten voorbehouden.

Inhoud

04

Informatie over dit rapport

05

Inleiding tot Emotionele Intelligentie

06

Je Emotionele Intelligentie Profiel

08

Je narratieve onderdeel

24

Je itemanalyse

33

Je profiel samenvatting

37

Je samenvatting voor ontwikkeling

Informatie over dit rapport

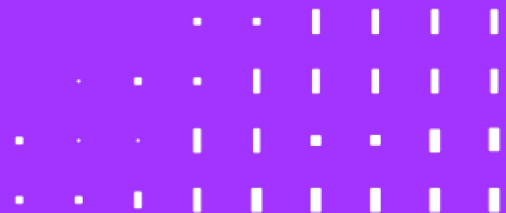
Dit is een vertrouwelijk rapport dat wordt gebruikt onder begeleiding van een getrainde professional die gekwalificeerd is voor het gebruik van het **Emotionele Intelligentie Profiel**. De informatie in dit rapport mag enkel worden bekendgemaakt aan derde partijen met voorafgaand akkoord van de deelnemer.

Voor een volledig inzicht in de analyse dient ook rekening te worden gehouden met andere relevante informatie zoals persoonlijkheid, actuele ervaring, vaardigheden en kennis, huidige omstandigheden, cultuur enz.

Jouw executive rapport bevat de volgende informatie:

- Een korte uitleg bij de zes belangrijkste onderdelen van Emotionele Intelligentie
- Jouw score op zestien verschillende aspecten van Emotionele Intelligentie
- Een beschrijving van jouw score op elk van de zestien schalen van Emotionele Intelligentie
- Een lijst met jouw antwoorden op elke vraag
- Een kleurgecodeerde samenvatting van jouw profiel in relatie tot de zes belangrijkste onderdelen van Emotionele Intelligentie

Bij Emotionele Intelligentie richt je je op de gebieden waarop je wilt veranderen om het beste uit jezelf te kunnen halen en anderen werkelijk mee te krijgen, te inspireren en te motiveren.



Inleiding tot Emotionele Intelligentie

Emotionele Intelligentie (EI) is een combinatie van attitudes en gedragingen die het verschil maken tussen uitmuntende prestaties en gemiddelde prestaties. Personen met een hoger EI zullen beter in staat zijn met zichzelf en hun relaties om te gaan zodat ze zowel persoonlijk als interpersoonlijk effectief zijn. Het raamwerk hieronder biedt een organisatorische structuur voor de verschillende facetten van EI en hoe ze met elkaar in verband staan. De twee voornaamste elementen van EI zijn:

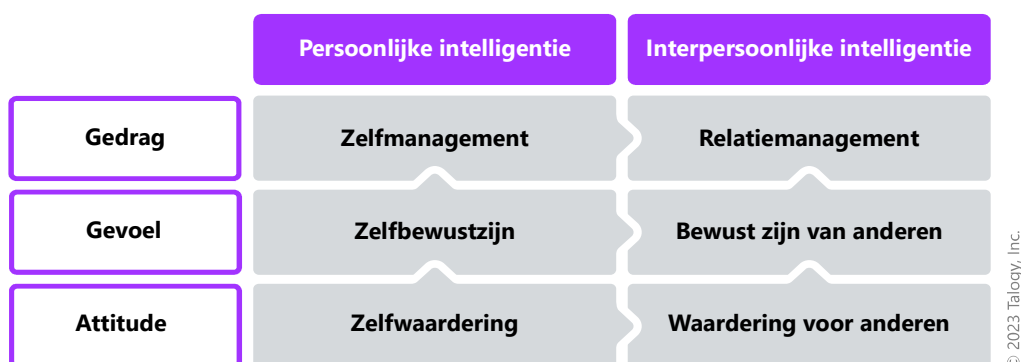
Persoonlijke intelligentie

Het vermogen om te ervaren wat er in jezelf omgaat (**Zelfbewustzijn**) en hierop passende actie ondernemen in het kader van zelfmanagement (**Zelfmanagement**).

Interpersoonlijke intelligentie

Het vermogen om waar te nemen wat er in anderen omgaat (**Bewust zijn van anderen**) en hierop passende actie ondernemen in het kader van relatiemanagement (**Relatiemanagement**).

Jouw Emotionele Intelligentie wordt beïnvloed door je attitudes. In het bijzonder door je houding ten aanzien van jezelf (**Zelfwaardering**) en je houding ten aanzien van anderen (**Waardering voor anderen**). Het is belangrijk om de juiste attitudes en gedragingen te ontwikkelen, anders houdt progressie in de persoonlijke ontwikkeling geen stand. De relatie tussen de verschillende aspecten van Emotionele Intelligentie wordt weergegeven in het diagram hieronder.



Met wie wordt je vergeleken

De Emotionele Intelligentie vragenlijst meet hoe jij jezelf ziet en jouw profiel reflecteert je zelfbeeld. Jouw resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een doorsnee van de werkende bevolking of een specifieke groep binnen de werkende bevolking (zoals weergegeven op de omslagpagina).

Je Emotionele Intelligentie Profiel

Lineaire scores

Scores worden weergegeven op een schaal van 1 tot 10 in verhouding tot een vergelijkingsgroep (dit wordt een stenscore genoemd). Een score van 5 of 6 wijst erop dat jouw score vergelijkbaar was met het gemiddelde van de vergelijkingsgroep. Scores die verder van het midden liggen wijzen erop dat je hoger of lager scoorde dan het gemiddelde. Een stenscore van 8 of 10 geeft aan dat jij jezelf hoger beoordeelde dan de meeste mensen (in de bovenste 15% van de vergelijkingsgroep). De ideale uitkomst voor elke schaal is om hoog te scoren.

Attitude

1 Zelfwaardering



De mate waarin je jezelf accepteert en waardeert zoals je bent.

2 Waardering voor anderen



De mate waarin je anderen accepteert en waardeert zoals ze zijn, afgezien van of je het leuk vindt of goedkeurt wat zij doen.

Gevoel

3 Zelfbewustzijn



De mate waarin je bewust bent van jouw fysiologie, gevoelens en intuïtie.

4 Bewust zijn van anderen



De mate waarin je je kunt inleven en verplaatsen in de gevoelens van anderen.

Zelfmanagement

5 Emotionele veerkracht



De mate waarin je jezelf herpakt en herstelt bij tegenslagen.

6 Persoonlijke kracht



De mate waarin je gelooft je lot in eigen handen te hebben en verantwoordelijkheid neemt voor je resultaten.

7 Doelgerichtheid



De mate waarin je gedrag in lijn is met je eigen doelen op de lange termijn.

8 Aanpassingsvermogen



De mate waarin je je vrij voelt om je manier van denken en je gedrag aan te passen aan veranderende situaties.

9 Verbindend vermogen



De mate waarin en het gemak waarmee je in staat bent betekenisvolle verbinding met anderen te maken.

10 Authenticiteit



De mate waarin je het vertrouwen van anderen krijgt door principieel, betrouwbaar, consequent en open te zijn.

Multischaalscores

Multischaalscores worden ook weergegeven op een stenschaal van 1 tot 10 in verhouding tot een vergelijkingsgroep. Scores in het middenbereik (5 of 6) wijzen erop dat jouw score vergelijkbaar was met het gemiddelde van de vergelijkingsgroep. Scores die verder van het midden liggen wijzen erop dat je hoger of lager scoorde dan gemiddeld. Multischaalscores meten of je te veel, te weinig of de juiste hoeveelheid weergeeft op een bepaalde schaal. De ideale positie is om laag te scoren op de rode schalen (te weinig en te veel) en hoog op de groene schaal (ideaal). De blauwe balk geeft weer in welke mate je de balans tussen de drie schalen bereikt.

Relatiemanagement

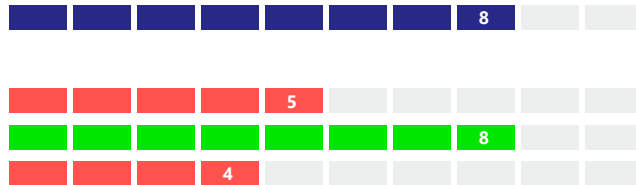
11 Vertrouwen

Je neiging om anderen te vertrouwen.

Wantrouwen

Gezond vertrouwen

Te goed van vertrouwen



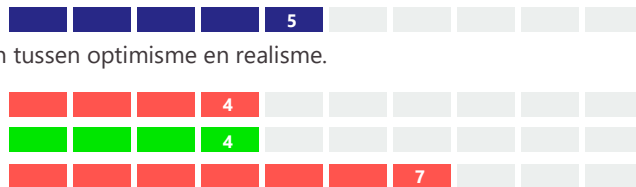
12 Evenwichtig perspectief

Hoe goed je een goede balans kunt vinden tussen optimisme en realisme.

Pessimistisch

Realistisch optimistisch

Te optimistisch



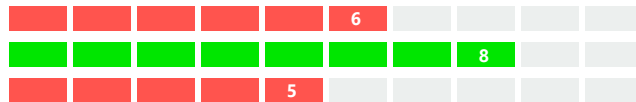
13 Emotionele expressie en beheersing

De mate waarin jij je emoties onder controle hebt.

Weinig beheerst

Vrij en beheerst

Te beheerst



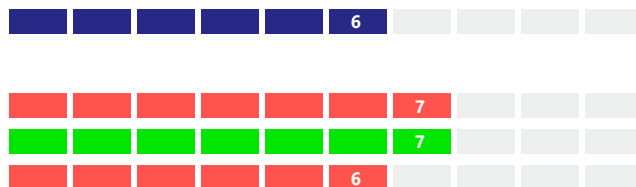
14 Omgaan met conflicten

Hoe goed je met conflicten kunt omgaan.

Passief

Assertief

Agressief



15 Interafhankelijkheid

De mate waarin je een goede balans vindt tussen uitgaan van jezelf en uitgaan van anderen.

Afhankelijk

Gebalanceerd autonoom

Te onafhankelijk



Ontwikkelen van jouw Emotionele Intelligentie

16 Reflectief leren

De mate waarin jij jouw Emotionele Intelligentie verbetert door te reflecteren op wat jij en anderen voelen, denken en doen.



Je narratieve onderdeel

1 Zelfwaardering



Definitie De mate waarin je jezelf accepteert en waardeert zoals je bent.

Interpretatie

Jouw score voor 'Zelfwaardering' was gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. De ontwikkeling en het behoud van jouw zelfwaardering of zelfvertrouwen is een voorwaarde voor effectief gedrag. Jouw score voor 'Zelfwaardering' wijst erop dat je je over het algemeen gelukkig voelt met jezelf en wie je bent geworden en een redelijk zelfvertrouwen hebt. Jouw 'Zelfwaardering' zal jou in staat stellen je sterke en zwakke punten te aanvaarden, feedback te verwelkomen en open te staan voor verandering zonder je bedreigd te voelen of in de verdediging te gaan. Ondanks het feit dat er aspecten van jezelf zijn die je zou willen veranderen, ben je minder geneigd jezelf omlaag te halen. In situaties waarin je jezelf competent en gerespecteerd voelt, is de kans groot dat je echt en zelfverzekerd bent, risico's neemt, van fouten leert en anderen inspireert. Onder andere omstandigheden, als je je bijvoorbeeld onder druk gezet voelt, kunnen jouw gevoelens van zelftwijfel bekruipt. In deze gevallen ben je mogelijk geneigd om je zorgen te maken over jouw tekortkomingen en negatief op jezelf in te praten. Dit kan er ook voor zorgen dat jouw bewustzijn ervaringen negatief interpreteert en je je soms op een starre manier gedraagt. Mensen die uitblinken op de werkplek ondernemen stappen om hun 'Zelfwaardering' te behouden en te bevorderen.

Typeringen

Accepteren van mogelijke ontwikkelgebieden zonder teveel zelf-kritisch te zijn.

Over het algemeen zelfverzekerd zijn met een goed gevoel van welzijn.

Jezelf mogelijk onvoldoende complimenten en erkenning geven.

Mogelijk aan jezelf twijfelen wanneer je onder druk staat.

Je af en toe zorgen maken over persoonlijke tekortkomingen.

Suggesties voor ontwikkeling

- Merk de momenten op wanneer je je neerslachtig voelt of aan jezelf twijfelt. Identificeer of er specifieke situaties zijn die dit veroorzaken. Beslis vervolgens hoe je hier in de toekomst het beste mee kunt omgaan.
- Als iemand je omlaaghaalt als persoon (inclusief jijzelf) in plaats van iets te bekritisieren wat je hebt gedaan, vraag dan om concrete voorbeelden. Zet elke keer als je iets negatiefs zegt over jezelf hier iets positiefs tegenover.
- Neem één keer per dag een paar minuten om naar je 'innerlijke criticus' te luisteren en stel die de vraag 'Is dat echt waar?'. Vraag anderen die je goed kennen naar hun mening over waar jij aan twijfelt over jezelf. Ze hebben waarschijnlijk een waardevol perspectief.
- Stimuleer de teamspirit door complimenten te geven en complimenten van anderen te aanvaarden in plaats van ze af te wijzen. Een compliment afwijzen kan de persoon die het compliment geeft het gevoel geven dat hij of zij wordt afgewezen, wat de verstandhouding kan ondermijnen.

Definitie De mate waarin je anderen accepteert en waardeert zoals ze zijn, afgezien van of je het leuk vindt of goedkeurt wat zij doen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Waardering voor anderen' was bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. 'Waardering voor anderen' is van vitaal belang voor effectief gedrag en om het beste uit mensen te halen. Het vertonen van 'Waardering voor anderen' helpt om vertrouwen op te bouwen, samen te werken en effectieve werkrelaties op te bouwen. Door 'Waardering voor anderen' te vertonen, zullen anderen zich waarschijnlijk gewaardeerd voelen en zal hun zelfwaardering toenemen. Jouw neiging om minder beoordelend te zijn naar anderen zal jouw vermogen verbeteren om echt te luisteren en bewust te zijn van de behoeften van anderen en doeltreffend te reageren. Een positieve houding tegenover mensen behouden en bevorderen zal je helpen om meelevend en bescheiden over te komen. Als het jouw doel is om sterke prestaties te bevorderen, dan is het essentieel om door te gaan met het tonen van 'Waardering voor anderen' en aandacht te besteden aan hun behoeften zodat ze zich belangrijk en gemotiveerd voelen.

Typeringen

Goed luisteren, aandacht besteden aan en reageren op de behoeften van anderen.

Complimenten en persoonlijke aanmoediging gebruiken om andere mensen te motiveren.

Mensen waarderen en sterke relaties opbouwen.

De tijd nemen voor ondersteuning en ontwikkeling van mensen.

Empathie, zorg en begrip tonen naar anderen.

Sterke punten opbouwen en beheren

- Blijf goed luisteren naar de motivatie van mensen en delegeer het werk dat hun volledige potentieel zal ontwikkelen.
- Gebruik je warme, zorgzame aard en enthousiasme om mensen te inspireren om uit hun comfortzone te stappen.
- Heb niet alleen oog voor de behoeften van anderen, maar ook voor die van jezelf. Als je omwille van anderen te veel van jezelf vraagt, kun je het gevoel krijgen dat je door hen tekort wordt gedaan en dat ze misbruik van je maken.
- Blijf jouw natuurlijke medeleven voor mensen tonen, ook als je moeilijke boodschappen overbrengt of mensen feedback geeft.

Definitie

De mate waarin je bewust bent van jouw fysiologie, gevoelens en intuïtie.

Interpretatie

Jouw score voor 'Zelfbewustzijn' was ondergemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. 'Zelfbewustzijn' in termen van Emotionele Intelligentie gaat verder dan zelfkennis. Je weet bijvoorbeeld waar je goed of slecht in bent, wat je wel of niet leuk vindt of wat jouw typische gedragspatronen zijn. In dit geval heeft 'Zelfbewustzijn' betrekking op de mate waarin je je bewust bent van jouw fysiologie en gevoelens op een bepaald moment en je begrijpt welke impact dit heeft op je gedachten en gedrag. Een lage score voor 'Zelfbewustzijn' wijst erop dat je je minder bewust bent van jouw gevoelens, behoeften en typische reacties op dingen. Dringen jouw gevoelens vaak niet tot je door totdat ze zeer sterk zijn? In dat geval kan het steeds moeilijker worden om actie te ondernemen om te voorkomen dat jouw gevoelens een negatieve invloed krijgen op jouw gedrag. Een voorbeeld hiervan is toenemende frustratie die omslaat in woede. Op dezelfde manier is de kans kleiner dat je leert waar je gestrest van raakt of hoe je effectief met stress omgaat als je negeert of niet merkt hoe je je voelt onder stress. Misschien negeer je jouw gevoelens of sluit je jezelf af van bepaalde gevoelens. Door te werken aan jouw ontwikkeling op het gebied van 'Zelfbewustzijn' zodat je weet hoe je lichamelijk en mentaal het best kunt presteren en weet wanneer je ontspanning en rust nodig hebt, zul je beter in staat zijn een duurzamer platform te creëren voor sterke prestaties.

Typeringen

Je minder bewust zijn van de eigen emotionele toestand wat soms zorgt voor reactief gedrag.

Een beperkt scala aan emoties tonen in de communicatie met anderen.

Niet volledig op intuïtie vertrouwen bij het nemen van beslissingen.

Emoties proberen te negeren, op te kroppen of van je af te zetten.

Gebrek aan bewustzijn hebben van je eigen waarden en behoeften.

Suggesties voor ontwikkeling

- Hou een overzicht bij van jouw emotionele reacties. Dit helpt je om jouw emotionele reacties te identificeren, wat een eerste stap is om ermee om te gaan.
- Bespreek jouw gevoelens met iemand die je vertrouwt. Door jouw gevoelens met iemand te bespreken, kun je inzicht krijgen in jouw gedragspatronen en wanneer ze van invloed kunnen zijn op jouw persoonlijke prestaties.
- Probeer te luisteren naar jouw intuïtie en te vertrouwen op jouw spontane reacties. Verifieer de volgende keer als je een werkgerelateerde beslissing neemt of je er een goed gevoel bij hebt en of het rationeel gezien de juiste beslissing is.
- Bekijk hoe jouw gevoelens van gisteren nog van invloed kunnen zijn op jouw gevoelens en/of gedrag vandaag. Stel jezelf de vraag hoe dit een impact kan hebben op jouw persoonlijke managementstijl en hoe anderen je zien.

Definitie

De mate waarin je je kunt inleven en verplaatsen in de gevoelens van anderen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Bewust zijn van anderen' was bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Dit vermogen is een vitale eigenschap om te begrijpen hoe je mensen kunt motiveren, erbij betrekken en leiden. Een bovengemiddelde score voor 'Bewust zijn van anderen' wijst erop dat je waarschijnlijk inleeft in de gevoelens van anderen en er aandacht aan geeft en ze begrijpt. Misschien merk je de individuele behoeften en wensen van anderen op, pas je je aan en reageer je er doeltreffend op. Je geeft misschien in hoge mate blij van interpersoonlijke gevoeligheid en empathie. Empathie is het vermogen om te begrijpen hoe anderen zich voelen en is daarom essentieel om relaties op te bouwen, samen te werken, met conflicten om te gaan, anderen te motiveren en te beïnvloeden. Onderliggend aan jouw bovengemiddelde 'Bewust zijn van anderen' kan een appreciatie liggen van en waardering voor individuele verschillen. Omgekeerd kan een ondergemiddelde score voor 'Waardering voor anderen' ervoor zorgen dat jouw 'Bewust zijn van anderen' dingen negatief interpreteert. Je kunt bijvoorbeeld overdreven op anderen letten omdat je ervan uitgaat dat mensen niet te vertrouwen zijn. Positieve onderliggende houdingen tegenover anderen behouden zal jouw vermogen om mensen effectief te ontwikkelen en te coachen vergroten. De verdere ontwikkeling van jouw 'Bewust zijn van anderen' zal een aanzienlijk verschil uitmaken voor jouw succes om met verandering om te gaan en mensen te beïnvloeden.

Typeringen

Een grote interesse tonen in en begrip hebben voor mensen.

Blijk geven van tact, interpersoonlijke gevoeligheid en inlevingsvermogen.

Aandacht geven aan en rekening houden met de gevoelens van andere mensen.

Een flexibele interpersoonlijke stijl tonen.

Een duidelijk begrip ontwikkelen van individuele motivaties en behoeften.

Sterke punten opbouwen en beheren

- Blijf je luistervaardigheden gebruiken om anderen aan te moedigen eerlijk en openlijk te praten over hoe ze zich voelen. Alleen daardoor al voelen anderen zich gesteund en groeit hun vertrouwen.
- Probeer je in te leven; verplaats jezelf in de positie van iemand anders en probeer je voor te stellen hoe hij of zij zich voelt in de wereld staat. De grootste uitdaging is dit te doen bij personen door wie je je bedreigd voelt.
- Moedig collega's aan om te delen wat er in hun hoofd omgaat, vraag door en luister echt naar wat ze te vertellen hebben. Neem op een subtiele manier hun lichaamstaal over zodat je een niet-verbale boodschap geeft dat je belangstelling hebt in wat ze zeggen.
- Observeer mensen tijdens een bijeenkomst en probeer te begrijpen hoe ze zich voelen. Verifieer bij deze mensen of jouw veronderstellingen kloppen en probeer er bij enkele mensen achter te komen waar hun lichaamstaal op duidt.

Definitie De mate waarin je jezelf herpakt en herstelt bij tegenslagen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Emotionele veerkracht' was gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Op het werk en thuis zullen er onvermijdelijk uitdagingen, tegenvallers en druk zijn waar je mee om moet gaan. Jouw score wijst erop dat je misschien wel goed kunt omgaan met de dagelijkse uitdagingen, maar dat je het moeilijker vindt wanneer je onder grote druk staat. In deze situaties kun je je leeg, uitgeput of gestrest voelen. Je geeft jezelf misschien eindeloos de schuld, bent perfectionistisch, vraagt te veel van jezelf op het werk en slaagt er niet in voldoende rusttijd of ontspanning in te lassen om jouw persoonlijke effectiviteit te ondersteunen. In minder sterke stressvolle situaties ben je misschien in staat om effectief jouw eigen krachten te gebruiken om de eisen die het werk en het leven stellen het hoofd te bieden. Zo is de kans misschien groter dat je leert van fouten dan dat je je erdoor laat deprimeren, dat je jouw gezonde verstand gebruikt om met problemen om te gaan, oplossingen voor uitdagingen zoekt en vindt. Het bevorderen van de mentale, fysieke en gedragsmatige gewoonten die 'Emotionele veerkracht' versterken zal je helpen de gevolgen van stressvolle functies het hoofd te bieden en veerkrachtige prestaties te leveren.

Typeringen

In het algemeen positief over jouw capaciteiten om met situaties om te gaan.

Fouten meestal zien als mogelijkheden om van te leren.

Mogelijk moedeloos worden na herhaalde tegenvallers.

Problemen soms groter maken dan ze in werkelijkheid zijn.

Mogelijk enige tijd nodig hebben om teleurstellingen te boven te komen.

Suggesties voor ontwikkeling

- Als je de gevolgen van stress op jouw lichamelijke gezondheid ondervindt, vooral als je er een ongezonde levensstijl op nahoudt, let dan op jezelf door bijvoorbeeld te sporten of gezond te eten.
- Vraag om steun van een vertrouwenspersoon. Bespreek dingen die je bezighouden om die ook van een andere kant te kunnen bekijken en een completer beeld van de kwesties te verkrijgen.
- Leid jezelf tijdelijk af van stressvolle situaties met een fysieke activiteit door bijvoorbeeld een wandeling te maken, een informeel gesprek te voeren of met jouw ogen dicht gedurende twintig seconden diep adem te halen.
- Probeer te begrijpen wat je negatieve stress bezorgt door de situaties waarin je je onder druk voelt staan op te schrijven. Noteer de gebeurtenissen die resulteerden in een stressvolle situatie en hoe je daarop reageerde. Je zou dan in deze situaties hulp kunnen vragen of kunnen delegeren.

Definitie De mate waarin je gelooft je lot in eigen handen te hebben en verantwoordelijkheid neemt voor je resultaten.

Interpretatie

Jouw score voor 'Persoonlijke kracht' was gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Mensen met een bovengemiddelde 'Persoonlijke kracht' herkennen wat zij kunnen beïnvloeden, maken voortdurend een keuze in hun acties en beslissingen, aanvaarden verantwoordelijkheid, hebben het gevoel zelf te beslissen, het heft in eigen handen en alles onder controle te hebben. Jouw score wijst erop dat je een redelijk gevoel van zelfbeschikking en verantwoordelijkheid hebt voor wat er rondom je gebeurt en voor het creëren van jouw toekomst. Er kunnen echter tijden zijn waarin je bijvoorbeeld onder stress staat en je aan jezelf twijfelt en minder vertrouwen hebt in jouw vermogen om dingen te beïnvloeden. Vertrouwen hebben en in staat zijn om een verschil uit te maken is vaak afhankelijk van onze verwachtingen. Als je geneigd bent de lat te hoog te leggen, heb je misschien het gevoel dat je opgeeft of als je de lat te laag legt, raak je misschien verveeld. Er kunnen ook enkele aspecten zijn in jouw werk waarin je minder het gevoel hebt dat je het heft in eigen handen hebt. Wees voorzichtig dat je op deze gebieden de verantwoordelijkheid niet externaliseert, bijvoorbeeld door jouw eigen successen niet te erkennen of verantwoordelijkheid te vermijden. Het uitbreiden van jouw 'Persoonlijke kracht' zodat je het gevoel hebt het heft in eigen handen te hebben en zelfverzekerd te zijn in alle aspecten van jouw werk, zal je helpen jouw zelfbeschikkend gedrag verder te ontwikkelen.

Typeringen

Redelijk de controle en verantwoordelijkheid nemen voor je eigen beslissingen en acties.

Meestal zelfverzekerd en weten hoe je de gewenste resultaten kunt behalen.

Wellicht op zoek gaan naar mogelijkheden voor bredere verantwoordelijkheden.

Mogelijk een gebrek hebben aan vertrouwen om bepaalde situaties te beïnvloeden.

Je mogelijk machteloos en gefrustreerd voelen door waargenomen beperkingen.

Suggesties voor ontwikkeling

- Wanneer er geen keus lijkt te zijn, denk er dan nog eens goed over na en daag jezelf uit om drie opties te vinden die de gewenste resultaten hebben. Als je het moeilijk vindt om duidelijke opties te identificeren, vraag dan om advies aan iemand die kan helpen.
- Noteer het elke keer als je een zin begint met 'Ik zou' of 'Ik moet'. Overweeg om 'zou' en 'moet' te vervangen door 'zal' of 'ben verantwoordelijk voor' en begin dan de uitspraken uit te voeren.
- Denk terug aan momenten waarop je in staat voelde om verantwoordelijkheid te nemen, niet alleen organisatorisch maar ook sociaal, fysiek en mentaal. Vergeet die momenten niet wanneer je wordt geconfronteerd met moeilijke situaties.
- Onderzoek de mogelijkheid om werk met iets meer uitdaging te gaan doen, werk dat je laat groeien en je zelfvertrouwen en bekwaamheid vergroot.

Definitie

De mate waarin je gedrag in lijn is met je eigen doelen op de lange termijn.

Interpretatie

Jouw score voor 'Doelgerichtheid' was ondergemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. 'Doelgerichtheid' hebt betrekking op weten wat je wilt en daar doelgericht naartoe werken. Jouw ondergemiddelde score voor 'Doelgerichtheid' wijst erop dat je je misschien minder bewust bent van wat je echt wilt en wat je motiveert. Het kan zijn dat je tijdens drukke periodes en stressvolle situaties wordt afgeleid door tegenstrijdige prioriteiten en de doelen die je jezelf hebt gesteld niet verwezenlijkt. Afleidingen kunnen van jezelf afkomstig zijn, als je bijvoorbeeld snel jouw aandacht verliest, impulsief bent of constant op zoek bent naar iets anders. Afleidingen kunnen ook van buitenaf komen, als je je bijvoorbeeld richt op de behoeften van anderen in plaats van aan jouw eigen behoeften te voldoen. Op den duur kunnen een ondergemiddelde 'Doelgerichtheid' en de neiging om de doelen van anderen te gebruiken in plaats van jouw eigen behoeften, een dieper gevoel van persoonlijke tevredenheid en motivatie ondermijnen. Met de ontwikkeling van jouw 'Doelgerichtheid' ben je beter in staat om een overtuigende reeks persoonlijke doelen te stellen die intrinsiek motiveren en zorgen voor een persoonlijk kompas voor gerichte inspanningen en toekomstige persoonlijke ontwikkeling.

Typeringen

Mogelijk constant zoeken naar een nieuwe stimulans en gebrek aan focus hebben om persoonlijke doelen te verwezenlijken.

Je minder bewust zijn van je eigen wensen en doelen.

Mogelijk afgeleid zijn en je niet lang kunnen concentreren.

Mogelijk te sterk gericht zijn op de verwezenlijking van de doelen van anderen.

Misschien te weinig nadenken over de lange termijn en aan plannen voor de toekomst.

Suggesties voor ontwikkeling

- Ontwikkel strategieën voor succes, bijvoorbeeld door vooruit te plannen, doelen op te stellen en duidelijk gedefinieerde doelstellingen te definiëren. Bepaal een realistische tijdlijn als hulpmiddel om naar jouw doelen toe te werken. Maak het doel specifiek en zorg ervoor dat het iets is waar je persoonlijk gemotiveerd voor bent om het te bereiken.
- Doe een beroep op persoonlijke kwaliteiten die je mogelijk hebt om jouw 'Doelgerichtheid' te ontwikkelen zoals doorzettingsvermogen, focus, zelfdiscipline, persoonlijke overtuiging en de wil om te slagen.
- Stel op basis van jouw ervaring vast welke doelen moeilijk waren en welke gemakkelijker te behalen waren, welke op jezelf gericht waren en wat groepsdoelen waren, hoeveel je er zelf hebt bedacht en hoeveel er werden opgelegd. Op basis van deze analyse zul je meer begrijpen van jouw doelgerichtheid.
- Als je je duidelijke doelen hebt gesteld maar het moeilijk vindt om koers te houden, denk dan na over de gevolgen voor jouw toekomst als je de doelen die je jezelf hebt gesteld niet verwezenlijkt. Onderzoek ook waardoor je wordt afgeleid en probeer daar een oplossing voor te vinden, bijvoorbeeld door een rustige plaats te zoeken om te werken en jezelf korte periodes van concentratie op te leggen, gevolgd door een rustpauze.

Definitie De mate waarin je je vrij voelt om je manier van denken en je gedrag aan te passen aan veranderende situaties.

Interpretatie

Jouw score voor 'Aanpassingsvermogen' was bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. In de huidige wereld wordt van mensen verwacht dat ze zich snel aanpassen aan verschillende werkmethodes en -omgevingen. Flexibiliteit is daarom een steeds belangrijkere eigenschap. Jouw bovengemiddelde aanpassingsvermogen wijst erop dat je meer bereid bent om uit jouw comfortzones te stappen en dingen op een nieuwe manier aan te pakken. Dit zal je waarschijnlijk helpen creatief te denken, in te spelen op veranderende omstandigheden, jouw interpersoonlijke stijlen aan te passen, dingen uit te proberen en te leren uit ervaring. Wanneer je met anderen samenwerkt, zal jouw 'Aanpassingsvermogen' je waarschijnlijk helpen om je aan te passen aan hun behoeften. Door een groter 'Aanpassingsvermogen' te tonen in jouw interacties, geef je aan dat je de standpunten van anderen waardeert en dat je bereid bent om alternatieve perspectieven te onderzoeken. Hierdoor krijgen mensen niet alleen het gevoel dat ze een bijdrage kunnen leveren en gewaardeerd worden, maar jouw team zal waarschijnlijk ideeën en opties grondiger onderzoeken. Door buigzaam te blijven, ondersteun je jouw verdere leren en ontwikkeling.

Typeringen

In staat zijn om te veranderen of de persoonlijke manier van werken aan te passen.

Bereid om uit je comfortzones te stappen en dingen op een nieuwe manier aan te pakken.

Open voor nieuwe ideeën en leerervaringen.

Het leuk vinden om mogelijkheden te verkennen en dingen uit te proberen.

Bereid om je aan te passen en tegemoet te komen aan de behoeften van anderen.

Sterke punten opbouwen en beheren

- Maak jezelf vertrouwd met verschillende werkstijlen zoals Consultatief, Inspirerend en Directief. Oefen de stijlen die je moeilijker vindt binnen de gepaste context.
- Controleer of je overwogen hebt of het niet meer geschikt is om de dingen hetzelfde te houden in plaats van ze te veranderen, d.w.z. verander niet om te veranderen. Houd ook in de gaten dat je anderen niet in de steek laat door te snel te veranderen.
- Zorg ervoor dat je een goed evenwicht vindt tussen flexibel zijn en trouw blijven aan jouw beloften. Controleer of de verandering niet in strijd is met jouw doelen en de organisatiestrategie en niet louter wordt nagestreefd omdat het interessant lijkt.
- Als je het moeilijk vindt om met iets door te gaan, probeer daar dan een beetje langer mee door te gaan dan normaal.

Definitie De mate waarin en het gemak waarmee je in staat bent betekenisvolle verbinding met anderen te maken.

Interpretatie

Jouw score voor 'Verbindend vermogen' was gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Jouw vermogen en bereidheid om sterke relaties en netwerken op te bouwen is een belangrijk onderdeel van duurzame effectiviteit. Het is bewezen dat sterke relaties het werkplezier bevorderen, voor minder verloop zorgen en de creativiteit verhogen. Je kunt een redelijke bekwaamheid hebben voor 'Verbindend vermogen' wat betreft de diepgang en hoeveelheid van jouw relaties. Om een scala van relaties op te bouwen dien je tijd en energie te investeren in het onderhouden en ontwikkelen van jouw relaties. Dit zal je helpen om een netwerk van bruikbare contacten op te bouwen waarop je beroep kunt doen. Om de diepte van relaties met anderen te versterken, dien je ervoor open te staan jouw gedachten, waarden en ideeën te delen en bereid te zijn om uiting te geven aan jouw gevoelens en kwetsbaarheden. Dit zal je helpen vertrouwensvolle relaties op te bouwen. De kans bestaat dat je sterker bent op het ene gebied dan op het andere. Je vindt het bijvoorbeeld misschien lastiger om als eerste contact te leggen met mensen of je bent minder geneigd om open te staan voor mensen of jouw gevoelens te uiten. Tijd en energie blijven investeren in het versterken van jouw relaties met mensen, zal je helpen vertrouwensvolle relaties op te bouwen, effectieve netwerken op het werk te creëren, de steun van anderen te krijgen in tijden van nood en in het algemeen de kwaliteit en diepgang van jouw relaties verbeteren.

Typeringen

Je zeker en vrij voelen in de omgang met verschillende mensen.

Over het algemeen bereid zijn gevoelens te erkennen en te uiten tegenover anderen.

Enige tijd investeren in het opbouwen van relaties.

Mogelijk vertrouwensvolle relaties opbouwen met een bepaald aantal mensen.

Op momenten soms op de hoede, gesloten of wat afstandelijk zijn.

Suggesties voor ontwikkeling

- Doe een bewuste inspanning om contact te initiëren met mensen en persoonlijk met hen te communiceren.
- Maak van mensen beter leren kennen een vast onderdeel van je dagelijkse routine.
- Merk op waar je geen uiting aan geeft in gesprekken en neem het risico om meer open te zijn dan je normaal zou zijn. Vertel bijvoorbeeld als dit gepast is iets persoonlijks, geef uiting aan jouw gevoelens en toon jouw kwetsbaarheden.
- Bepaal wat een sterker punt is van je op het vlak van relaties: 'diepgang' of 'hoeveelheid'. Probeer jezelf op het minst sterke vlak verder te ontwikkelen.

Definitie De mate waarin je het vertrouwen van anderen krijgt door principieel, betrouwbaar, consequent en open te zijn.

Interpretatie

Jouw score voor 'Authenticiteit' was ondergemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Dit wijst erop dat het onduidelijk kan zijn wat jouw echte waarden zijn of dat je niet altijd handelt in overeenstemming met die waarden. In essentie moeten mensen in staat zijn te voorspellen hoe je zou kunnen handelen in een bepaalde situatie om je echt te vertrouwen en om zich op hun gemak te voelen wanneer ze met je samenwerken. Een van de redenen voor een ondergemiddelde score kan zijn dat je de neiging hebt te veel jouw best te doen om het anderen naar de zin te maken door dingen te beloven die je niet kunt waarmaken of door compromissen te sluiten. Als je mensen laat zitten of niet voldoet aan hun eisen, kun je beschouwd worden als onbetrouwbaar en inconsequent. De eerlijke mening van mensen over je kan een nuttige maat zijn om te weten hoe echt je bent. Denken mensen bijvoorbeeld dat je een ding zegt terwijl je in werkelijkheid eigenlijk iets anders denkt of voelt? Authenticiteit gaat over consequent en oprecht zijn zodat jouw gedrag overeenkomt met jouw onderliggende houdingen. Ongeacht of jouw gedrag wel of niet goedbedoeld is, authentiek en trouw aan jouw principes zijn is essentieel om vertrouwen te wekken.

Typeringen

Mogelijk inconsequent zijn, lastig om echt te leren kennen en moeilijk te lezen.

Mogelijk niet altijd handelen in overeenstemming met je eigen principes of waarden.

Mogelijk onvoorspelbaar en onbetrouwbaar zijn.

Mogelijk akkoord gaan met dingen die je niet kunt waarmaken.

Van richting veranderen in een poging om te voldoen aan de verwachtingen van anderen.

Suggesties voor ontwikkeling

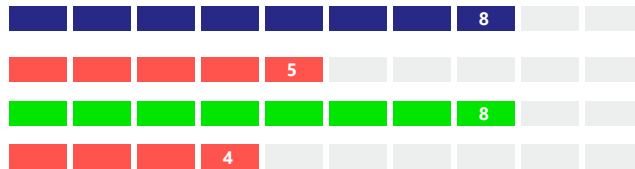
- Vraag een flink aantal mensen die in verschillende omstandigheden met je te maken hebben of je in alle situaties consequent en betrouwbaar bent tegenover hen. Zorg dat je jouw betrouwbaarheid uitbreidt naar alle mensen in alle situaties. Vraag hen wat ze zouden willen dat je doet om daar nog verdere verbetering in aan te brengen.
- Je kunt anderen helpen je snel te leren kennen door ze te laten weten wat jouw principes zijn, bijvoorbeeld: wat belangrijk is voor je, wat jouw waarden zijn, wat je van anderen verwacht, waar je van houdt en niet van houdt. Informeer ook naar die van hen, zodat de interactie op basis van wederkerigheid en op hetzelfde niveau plaatsvindt.
- Wees betrouwbaar en houd je aan jouw beloften, zeg alleen dingen toe waarvan je weet dat ze haalbaar zijn als je jouw werkbelasting en prioriteiten hebt beoordeeld.
- Schrijf jouw belangrijkste drie waarden op. Beoordeel op een schaal van 1 tot 10 in hoeverre je handelt naar elk van deze waarden; zoek naar voorbeelden van wanneer je dat hebt gedaan. Als je geen voorbeelden vindt, vraag jezelf dan af of je iets in jouw leven zou moeten veranderen om meer in overeenstemming met jouw waarden te handelen.

11 Vertrouwen

Wantrouwen

Gezond vertrouwen

Te goed van vertrouwen



Definitie Je neiging om anderen te vertrouwen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Gezond vertrouwen' was hoog ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Vertrouwen is een cruciaal component om samenwerking en ondersteunende relaties te ontwikkelen. Jouw scores wijzen erop dat je normaal gezien het juiste evenwicht weet te vinden in jouw 'Vertrouwen' in anderen waarbij je er tegelijkertijd voor zorgt dat jouw 'Vertrouwen' in hen goed onderbouwd is. Zo kun je bijvoorbeeld het vermogen van mensen om werk te leveren nauwkeurig beoordelen en ambitieuze maar haalbare doelen stellen. Het is belangrijk te herkennen in welke mate je verschillende mensen kunt vertrouwen. Wanneer mensen voelen dat ze vertrouwd worden en voldoende competentie hebben, zullen ze zich gemotiveerd voelen om te presteren en verantwoordelijkheid nemen om resultaten neer te zetten. Als ze worden gewantrouwd, kunnen ze hun motivatie verliezen en wanneer ze te veel vertrouwd worden, zoals wanneer jouw verwachtingen van hen te ambitieus zijn, kunnen ze angstig worden en uiteindelijk tekortschieten. Jouw score voor 'Wantrouwen' was echter ook redelijk hoog. Dit kan erop wijzen dat er voor jou ruimte is voor verdere ontwikkeling; bijvoorbeeld door mensen de vrijheid te geven om hun eigen manier van werken te ontwikkelen terwijl je hen de geruststelling en ondersteuning biedt die ze mogelijk nodig hebben. Wanneer mensen worden vertrouwd, zijn ze waarschijnlijk meer geneigd wederkerig hun loyaliteit en respect te tonen. Het tonen van de juiste mate van 'Vertrouwen' in anderen zal helpen om een positieve en geruststellende werkomgeving van wederzijds vertrouwen en respect te creëren.

Typeringen

Verantwoordelijkheid op een juiste manier delegeren.

De vooruitgang van anderen op een ondersteunende manier bewaken.

Snel in actie komen wanneer mensen niet presteren.

Mogelijk de motieven van anderen in twijfel trekken.

Soms te weinig vertrouwen hebben in het vermogen van anderen om taken te voltooien.

Sterke punten opbouwen en beheren

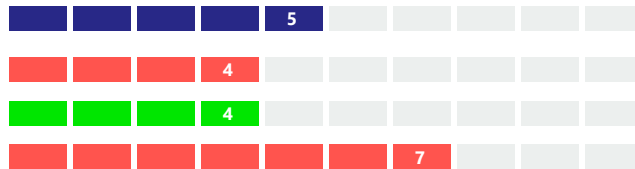
- Merk op welke mensen of situaties jouw vertrouwen versterken of verzwakken. Is er een bekend patroon? Merk op hoe jouw eigen gesteldheid invloed heeft op de mate waarin je anderen vertrouwt.
- Vraag anderen wat ze willen. Willen ze meer of minder input van je? Hebben ze het gevoel dat ze op de vingers worden gekeken?
- Ga na of je anderen de juiste informatie hebt gegeven en jouw verwachtingen juist en duidelijk aan hen hebt overgebracht, voordat je aanneemt dat ze er niet aan zullen gaan voldoen.
- Blijf een omgeving creëren waarin mensen oprecht het gevoel hebben dat ze van hun fouten kunnen leren.

12 Evenwichtig perspectief

Pessimistisch

Realistisch optimistisch

Te optimistisch



Definitie

De mate waarin je een goede balans vindt tussen optimisme en realisme.

Interpretatie

Jouw score voor 'Te optimistisch' was hoog ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Onderzoek bevestigt dat mensen die 'Realistisch optimistisch' zijn meer succes hebben in hun werk en relaties en een duidelijk sterker gevoel van welzijn hebben. Jouw scores wijzen erop dat je meestal zeer positief bent in je verwachtingen en algemeen beeld van situaties, bijvoorbeeld door succes te verwachten in plaats van falen. Een dergelijke evenwichtig perspectief kan je helpen ambitieuze maar haalbare doelen te stellen en een positieve invloed hebben op je geestesgesteldheid, motivatie en vertrouwen in anderen. In het algemeen is een positief perspectief wenselijk, maar het is belangrijk om dit in evenwicht te brengen met een zin voor realiteit voor wat er mogelijk is. Anderzijds heb je de neiging om onrealistische doelen te stellen, de realiteit en feiten uit het oog te verliezen, dingen die in strijd zijn met je veronderstellingen te ontkennen en alleen te geloven in het positieve van de situatie. Om dingen goed in te schatten en gedegen beslissingen te nemen is het belangrijk te kijken naar wat jouw veronderstellingen zijn en potentiële problemen te identificeren om te vermijden dat je fouten over het oog ziet of keer op keer dezelfde fouten maakt. Op de werkplek is het belangrijk mensen te inspireren en te motiveren om je te volgen door een positief beeld te projecteren van de toekomst in combinatie met een realistisch plan van hoe men hier naartoe kan werken. Het is belangrijk een evenwichtig perspectief te ontwikkelen om de manier waarop jij en andere mensen de toekomst zien op een positieve en betekenisvolle manier vorm te geven.

Typeringen

Geneigd zijn om alle gebeurtenissen zeer positief te zien.

Mogelijk problemen over het hoofd zien, ontkennen of negeren.

Geneigd zijn om risico's te nemen.

Enthousiasme tonen en anderen aanmoedigen.

Geneigd zijn om al te optimistische veronderstellingen te maken.

Suggesties voor ontwikkeling

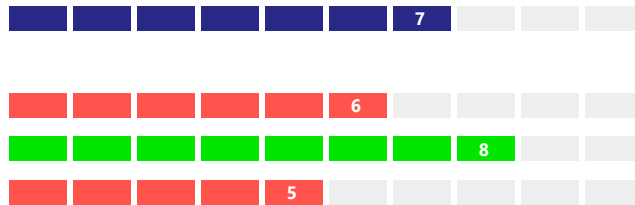
- Informeer naar de mening van anderen om verschillende zienswijzen tegen elkaar af te kunnen wegen; neem deze informatie mee bij het nemen van jouw beslissing.
- Temper een te groot enthousiasme met onderzoek naar de feiten en verifieer gegevens voordat je een definitieve beslissing neemt.
- Bekijk hoe jouw geestes-/gemoedsgesteldheid is bij het nemen van beslissingen. Neem even de tijd om na te gaan of je dingen hierdoor anders ervaart en of je impulsief handelt en objectiever zou kunnen zijn.
- Behoud jouw optimistische instelling waarmee je anderen meekrijgt en motiveert. Probeer echter je ogen open te houden voor dingen die in strijd zijn met jouw veronderstellingen en stel vragen bij je eigen inschatting om te controleren of je nog steeds op de juiste weg zit.

13 Emotionele expressie en beheersing

Weinig beheerst

Vrij en beheerst

Te beheerst



Definitie De mate waarin jij je emoties onder controle hebt.

Interpretatie

Jouw score voor 'Vrij en beheerst' was bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Expressief en gepassioneerd zijn kan een echte troef zijn, vooral bij het motiveren of beïnvloeden van mensen. Jouw score wijst erop dat je je redelijk vrij voelt om jouw emoties te uiten, maar ook dat je zelf bepaalt wanneer en hoe je dat doet. De kans is bijvoorbeeld groot dat je een redelijk niveau van zelfcontrole hebt, je anderen niet toelaat jouw gevoelens te beïnvloeden en je je minder uit jouw emotionele evenwicht laat brengen. Anderzijds zal je echter jouw gevoelens ook niet op een overdreven manier onderdrukken en zal je mensen waarschijnlijk warmte tonen en emotioneel ontvankelijk zijn. Emoties kunnen sterk verband houden met motivatie en functioneren; als er te weinig zijn, haken we af en als er te veel zijn kunnen we niet helder denken en verstoren ze ons functioneren. Jouw score wijst erop dat je effectief omgaat met jouw emotionele reactie op de meeste situaties. Jouw scores op de schalen 'Weinig beheerst' en 'Te beheerst' waren beiden gemiddeld. Dit kan erop wijzen dat er voor jou ruimte is voor verdere ontwikkeling, bijvoorbeeld door jouw emoties te beheersen tijdens stressvolle situaties en positieve emotie te gebruiken om mensen enthousiast te maken en hechte relaties op te bouwen. Emoties effectief blijven uiten en beheersen is een belangrijke vaardigheid om goede relaties op te bouwen en anderen te inspireren.

Typeringen

Redelijke niveaus van emotionele zelfcontrole tonen.

Op je gemak voelen wanneer anderen emoties vertonen.

Emotionele volwassenheid in je gedrag vertonen en niet overdreven reageren.

Meningsverschillen met anderen snel oplossen.

Mogelijk minder in staat om emoties te beheersen in tijden van stress.

Sterke punten opbouwen en beheren

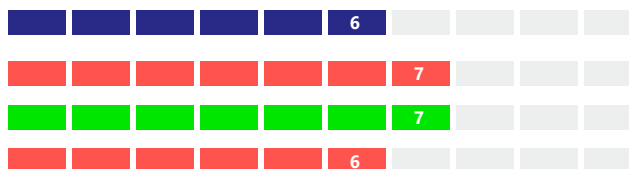
- Blijf bewuste pogingen doen om emoties op te merken in de omgang met anderen. Zorg ervoor dat je de emoties van anderen erkent en geef blijk van jouw passie. Laat bijvoorbeeld duidelijk zien dat je betrokken bent, moedig hen aan en erken het harde werk van anderen.
- Gebruik emotie om te inspireren. Stel vast waar mensen gepassioneerd over zijn en stem de emotionele toon in jouw communicatie met hen hierop af en weerspiegel dit.
- Identificeer welke situaties een sterke emotionele reactie in je kunnen oproepen. Merk jouw gevoelens in een vroeg stadium op; voel frustratie bijvoorbeeld voordat die omslaat in boosheid en een bang voorgevoel voordat het angst wordt.
- Overweeg om meer lichaamsbeweging in jouw weekindeling op te nemen, als bijkomende methode om de spanning van stressvolle situaties af te reageren.

14 Omgaan met conflicten

Passief

Assertief

Agressief



Definitie Hoe goed je met conflicten kunt omgaan.

Interpretatie

Jouw scores op de schalen 'Passief' en 'Assertief' waren beiden bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Mensen zijn verschillend en willen verschillende dingen, daarom is conflicthantering en opkomen voor jezelf een onvermijdelijk onderdeel van het werk en het leven. Jouw scores wijzen erop dat je meestal vrij effectief met conflicten omgaat en assertief reageert als je daarvoor kiest. Er zullen echter momenten zijn op het werk waarbij het nodig is dat je opkomt voor jouw zienswijzen en met weerstand omgaat, of zoekt naar een compromis en samenwerkt. Jouw scores wijzen erop dat je erin slaagt om op te komen voor wat je wilt zonder anderen onderuit te halen en het midden te vinden tussen jouw eigen behoeften en die van anderen en wederzijdse gunstige resultaten te creëren uit de confrontatie. Jouw hogere score voor 'Passief' wijst erop dat je soms te meegaand kunt zijn, of minder geneigd om voor jezelf op te komen. Je hebt misschien de neiging problemen te negeren of extra werk voor eigen rekening te nemen in plaats van de confrontatie aan te gaan. Door 'Omgaan met conflicten' en assertieve vaardigheden te blijven ontwikkelen, zal je beter in staat zijn om te onderhandelen, relaties in stand te houden, om te gaan met confrontatie en samen te werken.

Typeringen

Er zich meestal goed bij voelen om de eigen behoeften te communiceren en te uiten.

De behoeften van anderen proberen te begrijpen en ze in overweging nemen.

Op een assertieve en respectvolle manier omgaan met slechte prestaties of confrontatie.

Minder geneigd zijn om woede uit te drukken.

Soms conflicten vermijden en meningsverschillen lastig vinden.

Suggesties voor ontwikkeling

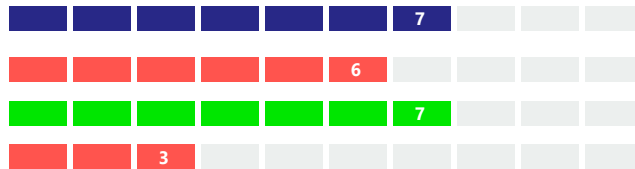
- Verbeter jouw managementvaardigheden door jouw assertieve stijl af te stemmen op de verschillende mensen of situaties waar je mee te maken hebt. Bij sommige mensen bereik je bijvoorbeeld misschien meer door ze instructies te geven, bij anderen door ze bij de hand te nemen en bij weer anderen door met ze te onderhandelen.
- Leer andere managementvaardigheden; bijvoorbeeld wanneer druk uit te oefenen en wanneer in te binden, wanneer vragen te stellen, hoe vertrouwen op te bouwen en hoe een businesscase op te stellen.
- Als je het lastig vindt om met meningsverschillen om te gaan of om mensen te vragen iets voor je te doen, bereid dan eerst voor wat je gaat zeggen en houd het kort en krachtig.
- De meeste mensen vinden het lastig om feedback te geven. Toch kan de persoon die deze feedback krijgt er vaak beter mee omgaan dan we verwachten. Als je geneigd bent om problemen uit de weg te gaan, probeer dan niet naar excuses te zoeken, maar pak ze snel aan voordat ze ernstiger worden.

15 Interafhankelijkheid

Afhankelijk

Gebalanceerd autonoom

Te onafhankelijk



Definitie De mate waarin je een goede balans vindt tussen uitgaan van jezelf en uitgaan van anderen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Gebalanceerd autonoom' was hoog ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Arbeidsprestaties vragen een gemeenschappelijke inspanning; daarom is het cruciaal dat je effectief samenwerkt met anderen. Jouw scores wijzen erop dat het geen probleem is voor je om samen te werken als onderdeel van een team en ook om zelfstandig te werken en verantwoordelijkheid te nemen. Het vermogen om te kunnen schakelen tussen samenwerken met anderen en zelfstandig handelen is een belangrijk maar uitdagend aspect van samenwerken. Enerzijds vereist het vermogen om samen te werken, deel uit te maken van een team en het vragen naar advies. Anderzijds gaat het om bereid te zijn om niet-populaire actie te ondernemen, met vertrouwen moeilijke beslissingen te nemen, bereid te zijn om in de minderheid te zijn en in staat te zijn om zelfstandig te werken wanneer dat nodig is. Jouw score wijst erop dat je in staat bent een evenwicht te vinden tussen het nemen van beslissingen en zelfstandig acties ondernemen, en de hoge mate van interpersoonlijke activiteit die vereist is in een functie op het werk. Jouw hogere score voor 'Afhankelijk' wijst er echter op dat je soms zoals wanneer je onder druk staat, te 'Afhankelijk' kunt worden van anderen. Het blijven ontwikkelen van het vermogen om gebalanceerd autonoom te werken is noodzakelijk voor effectief leiderschap, samenwerken en het opbouwen van effectieve relaties.

Typeringen

De bijdragen van anderen waarderen en volledig rekening houden met hun perspectief.

Effectief werken als onderdeel van een team.

Geen problemen hebben met het nemen van eigen beslissingen en op jezelf vertrouwen.

Verantwoordelijkheid nemen en daadkrachtig handelen.

Mogelijk de geruststelling, leiding en goedkeuring van anderen zoeken wanneer je onder druk staat.

Sterke punten opbouwen en beheren

- Als je vindt dat anderen zich 'Afhankelijk' tegenover je gaan opstellen en je constant om oplossingen vragen, stimuleer hen dan om eerst zelf met ideeën te komen.
- Schep een teamomgeving waarin het voorstellen van ideeën en oplossingen wordt toegejuicht zonder enige vorm van kritiek, spot of risico.
- Help personen die het moeilijker vinden om verantwoordelijkheid te nemen door taken aan hen te delegeren en hen te ondersteunen.
- Als je soms te 'Afhankelijk' wordt van anderen, onderzoek dan eerst wat jouw persoonlijke zienswijze is en wat je zelf zou doen als je als enige de knoop zou moeten doorhakken, voordat je anderen om advies of leiding vraagt.

Definitie De mate waarin jij jouw Emotionele Intelligentie verbetert door te reflecteren op wat jij en anderen voelen, denken en doen.

Interpretatie

Jouw score voor 'Reflectief leren' was gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Onderzoek heeft vastgesteld dat de beste presteerders mensen zijn die hun leven lang leren: leren om anders te voelen, denken en gedragen naargelang de ervaring en veranderende omstandigheden. Jouw score voor 'Reflectief leren' was gemiddeld wat erop wijst dat je soms nadenkt over jouw ervaringen en dat je een persoonlijke doch flexibele inzet vertoont ten opzichte van persoonlijke ontwikkeling of het verhogen van jouw eigen zelfkennis. Reflectief leren is een belangrijke factor om te helpen jouw Emotionele intelligentie te ontwikkelen. Het zal je in staat stellen meer bewust te worden van jezelf, jouw sterke punten en ontwikkelgebieden te begrijpen en te weten wat je helpt zo goed mogelijk te presteren en wat je hindert in jouw prestaties. Je bent wellicht vrij effectief in het leren van ervaringen uit het verleden en jouw gedrag aanpassen aan de nieuwe situationele eisen of jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling up-to-date houden. Om een effectieve presteerder te blijven is het belangrijk de houdingen en vaardigheden van 'een leven lang leren' te blijven ontwikkelen en je volledig in te zetten voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Typeringen

Je bewust van wat te ontwikkelen en hoe.

Open staan voor ontwikkeling of het verbreden van vaardigheden.

Je redelijk goed kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Ontvankelijk zijn voor constructieve feedback.

De voordelen inzien van persoonlijk ontwikkeling.

Suggesties voor ontwikkeling

- Probeer een beter beeld te krijgen van jouw sterke punten en ontwikkelgebieden. Vraag actief om feedback van je leidinggevende en collega's, volg een 360°-feedbackproces en vraag mensen om hun mening.
- Laat anderen zien dat je jouw ontwikkeling serieuzer neemt; geef het goede voorbeeld, geef aan wat jouw ontwikkelgebieden zijn, maak tijd vrij om voort te bouwen op jouw sterke punten en belangrijke ontwikkelgebieden aan te pakken.
- Focus je duidelijker en meer op jouw ontwikkeldoelen; stel vast hoe het volgende niveau of de volgende twee niveaus eruitzien, zoek een succesprofiel voor deze functies en beoordeel jezelf vervolgens nauwkeurig op basis van deze vereisten.
- Wanneer je nadenkt over jouw ervaringen, ga dan een stap verder en vraag je af wat de gebeurtenis heeft uitgelokt. Is er een bekend patroon? Hoe zou je je de volgende keer anders voorbereiden? Is jouw huidige gedrag een weergave van een onderliggende houding? Daag jezelf uit, wat zou je anders moeten denken, voelen of doen om een beter resultaat te verkrijgen?

Je itemanalyse

De itemanalyse somt alle items in de vragenlijst op. Deze zijn opgedeeld in drie delen:

-  Dit zijn de items waar je jezelf een **Lage** beoordeling voor gaf (scores **1** en **2** op een schaal van 1 tot 5) wat betreft dit aspect van Emotionele Intelligentie.
-  Dit zijn de items waar je jezelf een **Gemiddelde** beoordeling voor gaf (score **3** op een schaal van 1 tot 5) wat betreft dit aspect van Emotionele Intelligentie.
-  Dit zijn de items waar je jezelf een **Hoge** beoordeling voor gaf (scores **4** en **5** op een schaal van 1 tot 5) wat betreft dit aspect van Emotionele Intelligentie.

Het doel van deze items is je gedetailleerder inzicht geven in jouw profielscores. Jouw profielscores zijn enkel een weergave van jouw antwoorden in de vragenlijst. Alleen jij weet waarom je dit antwoord gaf. Als jouw antwoord in de **rode zone** ligt, denk dan na over hoe dit jouw effectiviteit kan blokkeren. Als jouw antwoord in de **groene zone** ligt, denk dan na over hoe je dit kunt gebruiken om jouw effectiviteit te verbeteren.

Attitude

Schaal en antwoord	Item
Estime de l'autre D'accord	J'ai tendance à porter un regard critique sur les autres.
Schaal en antwoord	Item
Estime de soi Ni d'accord ni pas d'accord	Mes défauts me préoccupent.
Estime de l'autre Ni d'accord ni pas d'accord	Certaines personnes tendent à penser que je suis prompt(e) à la critique et peu compatissant(e).
Schaal en antwoord	Item
Estime de soi D'accord Pas d'accord Pas d'accord D'accord Pas d'accord Pas d'accord	Je suis heureux(se) de là où j'en suis dans la vie. J'ai tendance à me dénigrer, à travers un dialogue interne négatif. J'ai souvent besoin d'encouragements pour me sentir bien dans ma peau. Je suis très satisfait(e) de moi-même et de la personne que je suis devenue. J'éprouve facilement un sentiment d'insécurité et doute de moi-même. J'ai besoin d'effectuer certains changements personnels si je souhaite être heureux (se).
Estime de l'autre Tout à fait d'accord D'accord Tout à fait d'accord Pas d'accord Tout à fait d'accord	J'éprouve de la compassion pour une grande diversité de personnes. J'éprouve de la compassion pour les autres et je les accepte tels qu'ils sont. Je trouve quelque chose à apprécier chez tout le monde, même chez les personnes que je n'aime pas particulièrement. J'ai du mal à tolérer certaines personnes. Il est naturel pour moi de respecter les autres, même lorsque je ne suis pas d'accord avec eux.

Gevoel

Schaal en antwoord	Item
Conscience de soi Pas d'accord	Je sais comment mes différents ressentis se manifestent dans mon corps.
Conscience de l'autre D'accord	Je peux parfois manquer de tact et de sensibilité à l'égard des gens.
Schaal en antwoord	Item
Conscience de soi Ni d'accord ni pas d'accord	Je peux déceler le moindre petit changement dans ce que je ressens.
Schaal en antwoord	Item
Conscience de soi D'accord Pas d'accord D'accord D'accord Pas d'accord Pas d'accord	Je prête attention à ce que me dit mon corps. J'ai du mal à y voir clair dans mes ressentis et à les différencier. J'ai conscience de la façon dont mon état émotionnel affecte mon bien-être physique. J'ai la capacité de percevoir les réponses émotionnelles que les autres déclenchent chez moi. J'ai tendance à enfouir et à ignorer mes ressentis. J'ai des difficultés à entrer en contact avec mes ressentis.
Conscience de l'autre D'accord Tout à fait d'accord Tout à fait d'accord Tout à fait d'accord D'accord Pas d'accord	Je veille à demander aux autres ce qu'ils ressentent. Je peux facilement comprendre la perspective de quelqu'un d'autre. Je réfléchis à ce que les autres ressentent. J'entre facilement en empathie avec les autres. J'ai un très bon sens de l'observation et perçois rapidement les rapports entre les gens. J'ai du mal à percevoir ce que les autres ressentent.

Zelfmanagement

Schaal en antwoord	Item
Authenticité D'accord	Je m'engage souvent à faire trop de choses et ne tiens donc pas tous mes engagements.
Schaal en antwoord	Item
Résilience émotionnelle Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	J'ai une grande capacité de gestion du stress. Je suis très stressé(e) dans les situations difficiles.
Capacité d'action Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je prends le contrôle des choses. J'ai parfois l'impression d'avoir peu de contrôle sur mon avenir.
Vision Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	J'ai une vision claire de l'avenir que je souhaite avoir. Je suis quelqu'un de très déterminé. Je suis persévérant(e) et tenace dans la poursuite de mes objectifs. Quand je m'engage à faire quelque chose, je vais jusqu'au bout. Dans la vie, je suis guidé(e) par des objectifs clairs : je sais ce que je veux.
Relation à l'autre Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je noue facilement des relations étroites. Je suis quelqu'un d'assez réservé et secret.
Authenticité Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je me comporte souvent d'une certaine manière pour impressionner les autres. Je suis franc(he) et direct(e) dans mes interactions avec les gens.
Schaal en antwoord	Item
Résilience émotionnelle Pas du tout d'accord D'accord D'accord D'accord D'accord	J'ai tendance à exagérer mes soucis et mes problèmes. Quand les choses se passent mal, je rebondis facilement. Je me relève facilement lorsque je rencontre des difficultés. Je suis quelqu'un de très résilient, même dans les moments les plus difficiles. Je m'appesantis rarement sur mes problèmes.
Capacité d'action D'accord Pas d'accord Pas d'accord D'accord Pas d'accord	C'est généralement moi qui prend les initiatives. D'autres personnes ont plus de contrôle sur ce qui m'arrive que moi. Quand les choses tournent mal, je ne peux souvent pas y faire grand-chose. Je choisis ce qu'il m'arrive dans la vie. Beaucoup d'aspects de ma vie échappent à mon contrôle.
Vision D'accord D'accord Pas d'accord	Je fais de mon mieux pour poursuivre mes objectifs. Je peux facilement gérer mon comportement pour réaliser mes objectifs. Je peux perdre de vue l'objectif final.
Adaptabilité Pas d'accord Pas d'accord D'accord D'accord D'accord Pas d'accord Pas du tout d'accord	Il me faut du temps pour accepter de nouvelles idées. Les changements inattendus me perturbent. J'adapte facilement mon comportement à de nouveaux environnements. Je suis à l'aise face à l'incertitude. J'aime relever le défi de nouvelles méthodes de travail. Je mets du temps à modifier ma façon de faire. Je préfère m'en tenir à ce que je connais plutôt que de prendre le risque de changer.
Relation à l'autre Tout à fait d'accord	Je peux faire appel à de nombreuses personnes si j'ai besoin d'aide.

Schaal en antwoord	Item
Relation à l'autre	
D'accord	J'établis facilement un rapport avec les gens.
D'accord	Je m'efforce de maintenir des contacts réguliers avec les autres.
Tout à fait d'accord	J'aime rencontrer de nouvelles personnes et apprendre à les connaître.
D'accord	Je m'efforce de vraiment apprendre à connaître les gens.
Authenticité	
D'accord	Je connais mes principes personnels et je leur suis fidèle.
Pas d'accord	J'ai des difficultés à être vraiment moi-même.
D'accord	Je suis connu(e) pour mon intégrité.
Pas d'accord	J'ai tendance à trop me soucier de ce que les autres pensent de moi, plutôt que d'être simplement moi-même.
Pas d'accord	J'ai tendance à trop vouloir faire bonne impression, plutôt que de rester fidèle à moi-même.

Relatiemanagement

Schaal en antwoord	Item
Excès de confiance D'accord	Je pars du principe que les gens ont de bonnes intentions, même lorsqu'ils me laissent tomber.
Excès d'optimisme D'accord D'accord	Je suis parfois pris(e) au dépourvu car je pars du principe que tout ira bien. Mes attentes peuvent être trop optimistes.
Surcontrôle D'accord	J'ai du mal à exprimer certains ressentis.
Passivité D'accord D'accord	Je m'accommode de choses que je n'apprécie pas pour éviter les conflits. Je n'aime pas les conflits et essaie de les éviter.
Agressivité D'accord	Je peux parfois me montrer trop direct(e) et critique.
Dépendance D'accord	J'ai besoin d'être rassuré(e) par les autres.
Excès d'indépendance D'accord	J'aime qu'on me laisse faire les choses à ma façon.
Schaal en antwoord	Item
Méfiance Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	J'ai tendance à me méfier des motivations des autres. Je pense qu'il vaut mieux ne pas faire confiance aux gens avant de très bien les connaître.
Excès de confiance Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je fais très facilement confiance. Je me confie aux autres, même si je ne les connais pas bien.
Réalisme Ni d'accord ni pas d'accord	Je m'attends à ce que les choses aillent bien, mais vérifie ce qu'il en est réellement.
Excès d'optimisme Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je vois habituellement les choses sous un meilleur jour qu'elles ne le sont en réalité. Mon enthousiasme excessif à l'égard de nouvelles idées me mène parfois dans la mauvaise direction.
Manque de contrôle Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	J'ai tendance à laisser exploser mes émotions. Quand on me provoque, je dis des choses que je regrette ensuite.
Passivité Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	J'ai tendance à céder quand les gens s'opposent à moi. Je peux être trop conciliant(e).
Agressivité Ni d'accord ni pas d'accord	Je peux faire preuve d'une certaine agressivité.
Dépendance Ni d'accord ni pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord	Je préfère suivre plutôt que diriger. Je recherche l'approbation des autres.
Schaal en antwoord	Item
Méfiance Pas d'accord Pas du tout d'accord Pas d'accord	Je trouve que l'on ne peut pas compter sur les autres. Les gens vous laissent souvent tomber. Je ne fais confiance qu'à très peu de personnes.
Confiance prudente D'accord Tout à fait d'accord D'accord Tout à fait d'accord	Je pars du principe que les gens ont de bonnes intentions, jusqu'à preuve du contraire. Je crois que beaucoup de gens sont dignes de confiance, mais pas tous. Je trouve que l'on peut généralement se fier aux gens et compter sur eux. Je pars du principe que les gens sont honnêtes, à moins d'avoir de bonnes raisons d'en douter.
D'accord	Dans l'ensemble, les gens sont à la hauteur de la confiance que je leur accorde.
Excès de confiance Pas d'accord Pas d'accord Pas d'accord	Les gens profitent parfois de ma nature confiante. Je réalise rarement que les gens peuvent avoir une idée derrière la tête. Je crois que les gens sont toujours bien intentionnés.
Pessimisme Pas du tout d'accord	Je m'attends souvent au pire avant d'essayer quelque chose de nouveau.

Schaal en antwoord	Item
Pessimisme	
Pas d'accord	Je manque souvent de chance.
Pas d'accord	Je m'inquiète au sujet de l'avenir.
Pas d'accord	Les autres disent que je suis plutôt pessimiste.
Pas d'accord	Je trouve que si les choses peuvent mal tourner, c'est en général ce qui arrive.
Réalisme	
D'accord	J'accepte la réalité des choses tout en gardant une attitude positive.
D'accord	Je suis optimiste mais prudent(e).
D'accord	Je suis assez optimiste, mais je confronte mes espoirs à la réalité.
D'accord	Je suis à la fois optimiste et réaliste.
Excès d'optimisme	
Pas d'accord	J'ai tendance à négliger ou à ignorer les problèmes.
Pas d'accord	Je m'obstine parfois à m'en tenir à des idées erronées.
Manque de contrôle	
Pas d'accord	Mes émotions ont tendance à prendre le dessus.
Pas d'accord	Les autres disent que je suis trop en proie à mes émotions.
Pas d'accord	Mes ressentis contrôlent mon comportement.
Régulation émotionnelle	
D'accord	Je parviens à trouver le juste équilibre entre l'expression et le contrôle de mes émotions.
D'accord	J'ai de bonnes aptitudes à communiquer mes ressentis aux autres.
D'accord	Je gère facilement mes ressentis.
Tout à fait d'accord	Je gère activement la façon dont j'exprime mes ressentis.
Tout à fait d'accord	J'exprime naturellement mes ressentis mais je choisis à quel moment le faire.
Surcontrôle	
Pas d'accord	J'éprouve des difficultés à dire ce que je ressens vraiment.
Pas d'accord	Je réprime mes ressentis.
Pas d'accord	Je cache mes véritables ressentis aux autres.
Pas d'accord	Exprimer mes ressentis me met mal à l'aise.
Passivité	
Pas d'accord	Je dois m'affirmer davantage.
Assertivité	
D'accord	J'affirme mes attentes mais avec respect.
D'accord	Je fais preuve d'assertivité mais sans agressivité.
D'accord	Je suis sûr(e) de moi et juste dans les négociations.
Tout à fait d'accord	Je suis capable de formuler des critiques constructives, sans discréditer les autres.
D'accord	Je donne un avis critique aux autres, mais je le fais avec tact.
Agressivité	
Pas d'accord	J'ai tendance à chercher la confrontation.
Pas d'accord	Je suis souvent en désaccord avec les autres.
Pas d'accord	Je dis exactement ce que je pense, même si cela heurte certaines personnes.
Dépendance	
Pas d'accord	J'ai des difficultés à travailler sans l'appui d'autres personnes.
Pas d'accord	Je suis fortement influencé(e) par les opinions des autres.
Interdépendance	
Tout à fait d'accord	Je trouve facile de donner et de recevoir dans le cadre des relations sociales.
D'accord	Je n'ai aucun problème ni à diriger ni à être dirigé(e).

Schaal en antwoord	Item
Interdépendance	
D'accord	Je recherche volontiers les opportunités de collaborer mais j'apprécie aussi de travailler de façon autonome.
D'accord	Je recherche activement le consensus mais suis également prêt(e) à prendre des décisions en l'absence de ce dernier.
D'accord	Je consulte les autres mais je ne me sens pas obligé(e) de me ranger à leurs points de vue.
D'accord	J'implique les autres dans les décisions sans toutefois entièrement dépendre d'eux.
Excès d'indépendance	
Pas du tout d'accord	Je pense que dépendre des autres est une faiblesse.
Pas du tout d'accord	Je demande rarement l'aide des autres.
Pas d'accord	Je suis frustré(e) quand d'autres personnes se mêlent de ce que je fais.
Pas du tout d'accord	Je préfère de loin travailler seul(e) plutôt qu'avec d'autres personnes.

Ontwikkelen van jouw Emotionele Intelligentie

Schaal en antwoord	Item
Réflexion Pas d'accord	Je passe souvent en revue mes réussites et mes échecs, afin d'identifier les enseignements à en tirer.

Schaal en antwoord	Item
	Geen items vermeld

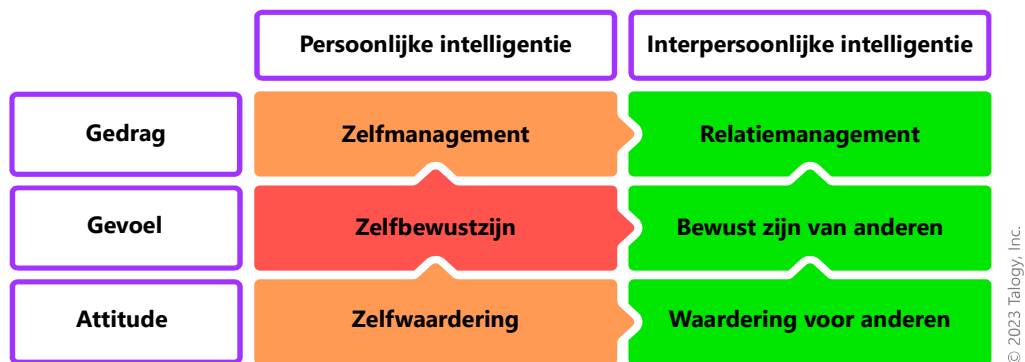
Schaal en antwoord	Item
Réflexion D'accord	Je réfléchis à mes interactions avec les autres et j'adapte mon comportement en conséquence.
Pas d'accord	Je prends rarement le temps de m'arrêter pour réfléchir à mes expériences passées.
D'accord	Je mène fréquemment une réflexion approfondie sur moi-même et modifie mon comportement en conséquence.
D'accord	Je réfléchis aux causes de mes émotions afin d'apprendre à mieux les gérer.
D'accord	Je réfléchis à la façon dont je peux adapter mon comportement pour parvenir à des résultats plus positifs.
D'accord	Je prends le temps de réfléchir aux ressentis que mes actions induisent chez les autres.

Je profiel samenvatting

Jouw Emotionele Intelligentie resultaten representeren jouw antwoorden op de vragen ten opzichte van de zestien schalen. De meting voor de vragenlijst verloopt door te berekenen in welke mate jouw antwoordpatronen voor de vragen verschillen in vergelijking met een groep van andere antwoorden.

De profiel samenvatting hieronder vertegenwoordigt jouw algemene niveau van effectiviteit (sterke punten en ontwikkelgebieden) op elk van de zes onderdelen van het Emotionele Intelligentie raamwerk. Deze onderdelen kregen de volgende kleurencode:

-  Je beoordeelde jezelf lager dan de vergelijkingsgroep zichzelf beoordeelde.
-  Je beoordeelde jezelf hetzelfde als de vergelijkingsgroep zichzelf beoordeelde.
-  Je beoordeelde jezelf hoger dan de vergelijkingsgroep zichzelf beoordeelde.



Pauze voor reflectie

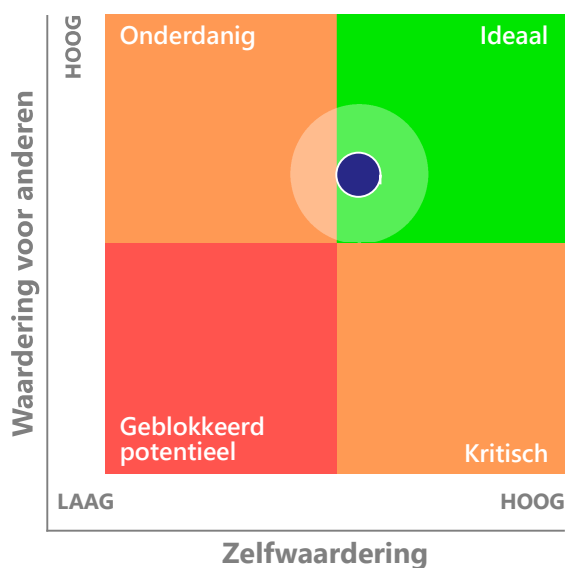
Het profiel hierboven geeft aan welk beeld je hebt van jouw eigen Emotionele Intelligentie op het moment dat je de vragenlijst invulde:

- Denk na over het verschil tussen jouw 'Persoonlijke intelligentie' (de linkerkant van het model) en jouw 'Interpersoonlijke intelligentie' (de rechterkant van het model).
- Denk na over het verschil tussen de drie niveaus: jouw 'Attitude' (het onderste deel van het model), jouw 'Gevoel' (het middelste deel van het model) en jouw 'Gedrag' (het bovenste deel van het model).

De scores zijn niet noodzakelijk goed of slecht. Ze moeten gebruikt worden om je te helpen focussen op 'Waar je nu staat' ten opzichte van 'Waar je wilt zijn'.

Je Attitude samenvatting

De onderstaande matrix geeft een indicatie van de balans tussen jouw **Attitudes** van **Zelfwaardering** en **Waardering voor anderen**. Jouw score wordt aangegeven door de **blauwe bal**. De lichte cirkel rondom de bal geeft aan hoe jouw score kan variëren. De meest effectieve positie is **Ideaal**, in de richting van de rechterbovenhoek; de minst effectieve positie is **Geblokkeerd potentieel**, in de richting van de linkerbenedenhoek.



Ideaal

- Positieve attitude tegenover zichzelf en anderen
- Voelt zich zelfverzekerd en bekwaam
- Accepteert zichzelf en anderen
- Authentiek en open voor ontwikkeling

Kritisch

- Is misschien kritisch en geeft de schuld aan anderen
- Kan agressief of defensief zijn
- Kan wantrouwend zijn
- Kan soms te onafhankelijk zijn

Onderdanig

- Kan passief zijn en te goed van vertrouwen
- Soms te afhankelijk van anderen
- Mogelijk minder zelfvertrouwen
- Kan negatief op zichzelf inpraten en aan zichzelf twifelen

Geblokkeerd potentieel

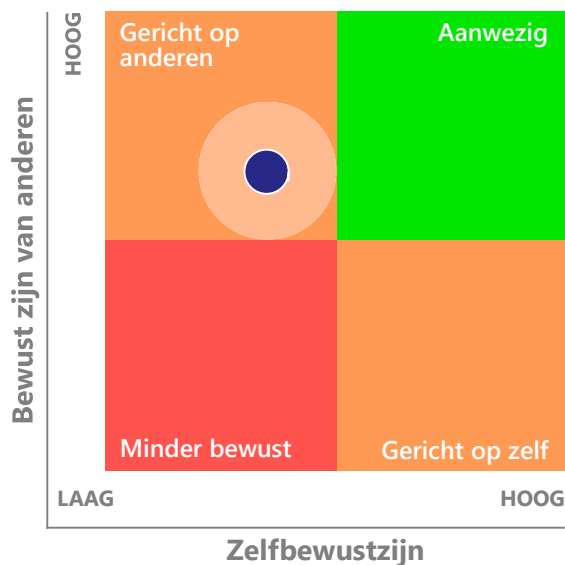
- Kan rigide en inflexibel zijn
- Mogelijk defensief
- Kan zich ongelukkig en negatief voelen
- Voelt zich soms berustend en hulpeloos

Samenvattende beschrijving

Jouw 'Zelfwaardering' en 'Waardering voor anderen' scores zijn beiden bovengemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep. De combinatie van deze attitudes is een redelijke basis om jouw persoonlijke en interpersoonlijke effectiviteit verder te ontwikkelen. Jouw scores wijzen erop dat je jezelf positief ziet, dat je er in het algemeen er goed in slaagt om om te gaan met de eisen die het leven stelt en open staat voor persoonlijke ontwikkeling. Je ziet anderen meestal ook positief en je bent waarschijnlijk ondersteunend en behulpzaam tegenover hen. Jouw score voor 'Waardering voor anderen' is echter iets meer bovengemiddeld dan voor 'Zelfwaardering' wat erop wijst dat je het soms lastig hebt met zelfvertrouwen of jezelf de schuld geeft voor fouten. Hierdoor kun je in gedragspatronen vallen waarin je anderen te veel vertrouwt, te weinig voor jezelf opkomt of te veel vertrouwt op de opinies van anderen. Om meer 'Zelfwaardering' te ontwikkelen; als je opmerkt dat je te zelf-kritisch bent, daag deze negatieve gedachten uit door te focussen op de positieve aspecten van jezelf en de situatie. Zorg er ook voor dat je tijd maakt voor dingen die je graag doet op het werk en in het leven in het algemeen.

Je Gevoel samenvatting

De matrix hieronder toont de balans tussen jouw **Gevoelsschalen** van **Zelfbewustzijn** en **Bewust zijn van anderen**. Jouw score wordt weergegeven door de **blauwe bal**. De lichte cirkel rondom de bal geeft aan hoe jouw score kan variëren. De ideale positie is volledig bewust zijn en **Aanwezig**, in de richting van de rechterbovenhoek; de minst effectieve positie is **Minder bewust**, in de richting van de linkerbenedenhoek.



Aanwezig

- Bewust van eigen gevoelens
- Intuïtief en gevoelig voor anderen
- Bewust van de omgeving
- Empathisch tegenover anderen

Gericht op zelf

- Zelfstandig
- Bewust van eigen gevoelens
- Reflecterend en overwogen
- Mogelijk afstandelijk

Gericht op anderen

- Bewust van andermans gevoelens
- Erop gericht anderen te behagen
- Neiging om zichzelf op de tweede plaats te zetten
- Kan eigen behoeften en welzijn negeren

Minder bewust

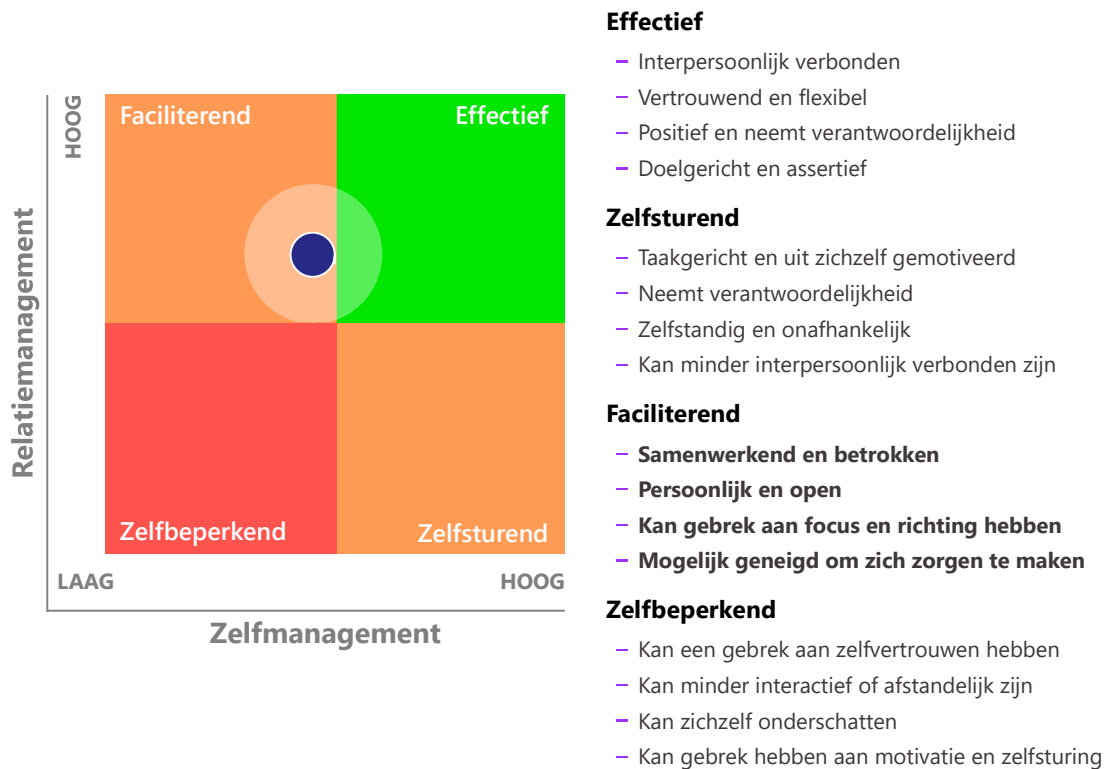
- Kan koel en afstandelijk zijn
- Kan emotioneel afstandelijk zijn
- Minder bewust van eigen en andermans gevoelens
- Soms niet responsief

Samenvattende beschrijving

Jouw score voor 'Bewust zijn van anderen' is iets hoger dan voor jouw 'Zelfbewustzijn'. Dit wijst erop dat je waarschijnlijk beter opmerkt of kunt achterhalen wat andere mensen voelen, in welke stemming ze zijn en wat ze nodig hebben en waarschijnlijk minder opmerkzaam bent naar jouw eigen gevoelens, stemmingen en behoeften toe. De impact hiervan op anderen kan zijn dat mensen het gevoel krijgen dat je hen begrijpt en accepteert. De impact hiervan op je kan zijn dat je enigszins onduidelijk bent over wat belangrijk is voor jou of dat je niet zo goed voor jezelf zorgt als je dat je zou kunnen doen. Om jouw 'Zelfbewustzijn' te ontwikkelen; besteed extra aandacht aan jouw emoties en wat je echt wilt. Het werken aan deze gebieden zal je waarschijnlijk helpen volledig bewust in de 'Aanwezig' positie te komen, met een goede balans tussen focus op jezelf en op anderen.

Je Gedrag samenvatting

De matrix hieronder toont de balans tussen jouw **Gedragsschalen** van **Zelfmanagement** en **Relatiemanagement**. Jouw score wordt aangegeven door de **blauwe bal**. De lichte cirkel rondom de bal geeft aan hoe jouw score kan variëren. De meest ideale positie is **Effectief**, in de richting van de rechterbovenhoek; de minst effectieve positie is **Zelfbeperkend**, in de richting van de linkerbenedenhoek.



Samenvattende beschrijving

Jouw score voor 'Relatiemanagement' is iets hoger dan die voor jouw 'Zelfmanagement'. Dit wijst erop dat je effectief bent in het opbouwen en in stand houden van relaties en minder effectief kan zijn in het beheren van jouw eigen gedrag om zo doelen te bereiken. Je houdt er misschien van om relaties op te bouwen, samen te werken en anderen te betrekken maar je voelt je onzeker over wat je wilt of hoe je jouw talenten kunt bijsturen om daar succes te behalen. De impact hiervan kan zijn dat je anderen helpt om te voldoen aan hun eigen behoeften of die van de organisatie, maar het soms lastig vindt om taken of resultaten voor jezelf te bereiken. Kortetermijnafleidingen of tegenslagen kunnen bijvoorbeeld in de weg komen te staan van jouw langetermijnsuccessen. Om je 'Zelfmanagement' te ontwikkelen; stel duidelijke en realistische verwachtingen, relativeer tegenslagen, wees consequent terwijl je jezelf kunt blijven aanpassen aan verandering, neem verantwoordelijkheid voor jouw acties en kom jouw beloften na. Waarschijnlijk zal enige goede afstemming op deze gebieden je helpen om in de Effectieve positie te komen.

Je samenvatting voor ontwikkeling

Suggesties voor ontwikkeling

Hieronder staan drie voorstellen voor jouw ontwikkeling op basis van de punten waarop jouw score relatief **lager** was.

- Ontwikkel jouw **Doelgerichtheid** door eerst kwaliteiten te identificeren die je kunnen steunen in jouw ontwikkeling zoals doorzettingsvermogen, focus, zelfdiscipline en energie. Ontwikkel strategieën voor succes, bijvoorbeeld door vooruit te plannen, doelen vast te stellen en duidelijk gedefinieerde doelstellingen te hebben. Bepaal een realistische tijdlijn als hulpmiddel om naar jouw doelen toe te werken. Maak het doel specifiek en zorg ervoor dat het iets is waarvoor je persoonlijk gemotiveerd bent om het te bereiken.
- Ontwikkel jouw **Authenticiteit** door consequent te zijn met anderen. Vraag een flink aantal mensen die in verschillende omstandigheden met je te maken hebben of je in alle situaties consequent en betrouwbaar bent tegenover hen. Zorg dat je jouw betrouwbaarheid uitbreidt naar alle mensen in alle situaties. Vraag hen wat ze zouden willen dat je doet om daar nog verdere verbetering in aan te brengen, bijvoorbeeld door jouw beloften na te komen.
- Ontwikkel jouw **Zelfbewustzijn**. Een manier om dit te doen is een overzicht bij te houden van de gevoelens die je elke dag ervaart en jouw emotionele reacties identificeren. De identificatie van emoties is de eerste stap om ze te leren beheersen. Bespreek daarnaast jouw gevoelens met iemand die je vertrouwt. Door jouw gevoelens met iemand te bespreken, kun je inzicht verkrijgen in hoe ze van invloed zijn op jouw gedrag en functioneren.

Voortbouwen op jouw sterke punten

Hieronder staan drie voorstellen om zoveel mogelijk gebruik te maken van jouw sterke punten op basis van de gebieden waarop jouw score relatief **hoger** was.

- Herkennen wat het juiste niveau van **Vertrouwen** is dat je in verschillende mensen kunt stellen, is een van jouw sterke punten. Gebruik deze vaardigheid om op de juiste manier verantwoordelijkheid te delegeren, geef mensen voldoende autonomie zodat ze zich betrokken voelen en heb realistische verwachtingen van de capaciteiten van andere mensen. Blijk geven van het gepaste vertrouwen in anderen zal je helpen mensen te motiveren om te presteren en verantwoordelijkheid te nemen en zo resultaten te behalen.
- Gebruik jouw **Interafhankelijkheid** met anderen voor effectief teamwerk. Help een samenwerkingsomgeving te creëren waarin mensen van fouten kunnen leren en waar ideeën worden toegejuicht zonder enige vorm van kritiek, spot of persoonlijke aanval. Daag jezelf ook uit om meer leiderschapsfuncties aan te nemen.
- Gebruik jouw vaardigheden in **Emotionele expressie** op de juiste manier om een positieve impact te hebben op mensen. Inspireer en motiveer anderen door te oefenen met verschillende manieren om emotie te uiten. Toon bijvoorbeeld dat je oprecht bezorgd bent om anderen, wees zorgzaam en vriendelijk om voor vertrouwen en loyaliteit te zorgen; toon enthousiasme en optimisme om energie te creëren wanneer een moeilijke doel behaald moet worden.

