

Mrs. Thomas Sample

Emotionele Intelligentie

25/09/2024

Persoonlijk & Vertrouwelijk

Norm: United Kingdom 2010

# Inhoudstafel

- 3** Inleiding
- 6** Grafieken
- 7** Samenvattende Grafieken
- 8** Globale score
- 9** Welzijn
  - Geluk
  - Optimisme
  - Eigenwaarde
- 13** Zelfbeheersing
  - Emotieregulering
  - Impulsbeheersing
  - Stressmanagement
- 18** Emotionaliteit
  - Empathie
  - Emotieperceptie
  - Emotionele expressie
  - Relaties
- 23** Sociabiliteit
  - Emotiemanagement
  - Assertiviteit
  - Sociaal bewustzijn
- 27** Onafhankelijke Facetten
  - Aanpassingsvermogen
  - Zelfmotivatie

Dit rapport verstrekt informatie en richtlijnen waarmee u zich misschien bewuster wordt van uw emotionele intelligentie. Het dient als vertrekpunt voor ontwikkelings- en trainingsactiviteiten.

Neem even de tijd om deze inleiding te lezen vooraleer u verdergaat. U vindt er de nodige achtergrondinformatie om het rapport te begrijpen en ermee te werken.

## Wat is emotionele intelligentie en waarom is het belangrijk?

Hoe goed begrijpen wij onszelf en andere personen? Hoe gaan wij met belangrijke relaties om? Deze vragen zijn essentieel voor ons familiaal, sociaal en professioneel leven.

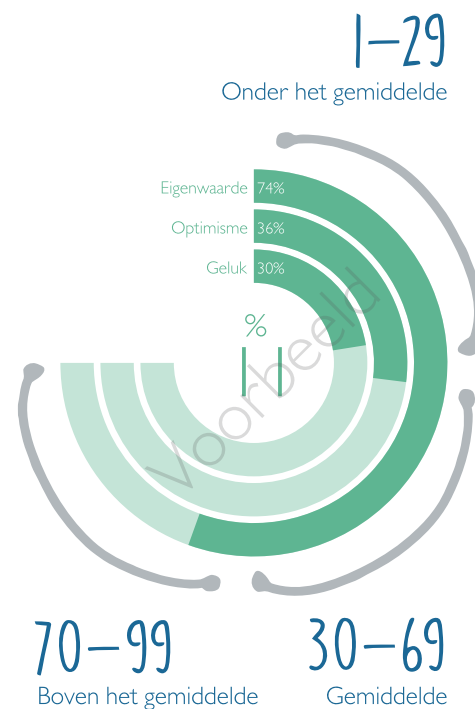
Ons professioneel succes berust grotendeels op onze vaardigheden, kennis en ervaring. Maar het hangt voor een deel ook af van hoe we omspringen met onze collega's, leidinggevenden, medewerkers die aan ons verantwoording afleggen, leveranciers en klanten. Het is belangrijk onszelf te begrijpen en te weten hoe we overkomen bij andere personen en om inzicht te verwerven in wat anderen drijft. Dit alles kunnen we dan gebruiken om onze doelstellingen te bereiken. Emotionele intelligentie gaat niet over aangenaam of zachtaardig zijn. Het houdt een doeltreffende wisselwerking met andere personen in om een opdracht rond te krijgen of om het leven te leiden zoals we dat graag willen.

De domeinen in de werkomgeving waar emotionele intelligentie een belangrijke rol speelt, lopen erg uiteen, gaande van leiderschap en management, team- en projectwerk tot alle mogelijke klantenrelaties. Het beïnvloedt ons familiaal en sociaal leven.

De TEIQue-vragenlijst meet in welke mate we onszelf en anderen begrijpen en gaat na of we in staat zijn deze inzichten te gebruiken om ons doel te bereiken.

## Scores

De scores worden weergegeven in drie segmenten:



De term 'gemiddelde' betekent niet dat er goed of slecht gescoord kan worden op de vragenlijst. De percentielscore vergelijkt uw antwoorden met die van de steekproefpersonen die de vragenlijst invulden tijdens de ontwikkeling van deze tool.

Emotionele intelligentie kan niet goed of slecht gebruikt worden. Alle scores die voortvloeien uit deze vragenlijst hebben positieve en negatieve kanten. Het rapport geeft hierover uitleg.

## Interpretatie van het rapport

Bekijk uw scores en de bemerkingen in het licht van uw leven en werk. Stel uzelf de vraag: Waar wil ik naar toe? Waarover struikel ik in mijn relaties met andere personen? Welke elementen van mijn emotionele intelligentie zijn bijzonder belangrijk voor mijn professioneel of persoonlijk leven?

De scores die voortvloeien uit de TEIQue-vragenlijst blijken zeer stabiel te blijven doorheen de tijd, net zoals uw fundamentele persoonlijkheid. Maar net zoals uw persoonlijkheid, kunnen bepaalde facetten van uw emotionele intelligentie variëren onder invloed van gebeurtenissen op uw werk of in uw leven. Daarom zijn de scores van dit rapport niet onveranderlijk. Zij vormen een hulpmiddel om te evalueren hoe doeltreffend u met anderen omgaat. Het rapport dient als uitgangspunt voor onderzoek dat kan leiden tot een beter begrip van hoe u met andere personen kunt omgaan. U plukt daar de vruchten van in zowel uw professioneel functioneren als in uw sociaal leven.

## Gebruik

De TEIQue-vragenlijst kent velerlei toepassingen. Voorbeelden hiervan zijn:



Het is van belang dat u weet met welke bedoeling u de vragenlijst Emotionele Intelligentie invult en welk nut de scores voor u hebben.

Dit rapport wordt door de Thomas International website gecreëerd. Meer informatie vindt u op [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

De TEIQue-vragenlijst werd door K.V. Petrides, PhD ontwikkeld in het London Psychometric Laboratory van de University College London (UCL).

## Factor- en Facetscores

Op de volgende pagina's vindt u uw scores. Emotionele Intelligentie bevat vier ruime categorieën, Factoren genaamd (Welzijn, Zelfbeheersing, Emotionaliteit en Sociale Vaardigheid). Zij bevatten de scores voor de 15 verschillende facetten. De factoren liggen op een niveau hoger dan de facetten. Ze zijn dus minder specifiek dan de facetten, maar meer gedetailleerd dan de globale meting van de emotionele intelligentie. De opdeling in de verschillende niveaumetingen (Facet - Factor - Globale score) staat voor grondig versus algemeen. Op het niveau van de facetten zijn de beschrijvingen gedetailleerd en gericht, terwijl de beschrijvingen op het globale niveau een algemeen beeld geven. Op het niveau van de factoren bevinden de metingen en beschrijvingen zich tussen deze twee.

## Globale score

De globale score geeft u een algemeen beeld van uw emotioneel functioneren. Dit wil zeggen dat u een beeld krijgt van hoe u uw vermogen inschat om informatie over uzelf en anderen te begrijpen, te verwerken en te benutten in uw dagelijkse leven. Merk op dat de globale score zeer algemeen is en een totaal weergeeft op basis van de scores van de meer specifieke factoren en nog meer gedetailleerde facetten.

Deze laatste komen verder in dit rapport aan bod en belichten zowel uw sterktes en ontwikkelingspunten als strategieën die u kunt toepassen. Raadpleeg de factoren en facetten voor meer gedetailleerde informatie over bepaalde aspecten van uw emotioneel functioneren.

## Achtergrond

Het rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de vragen uit de vragenlijst. Het geeft dus weer wat u over uzelf denkt. Uw scores worden vergeleken met de antwoorden van een representatieve steekproefpopulatie en vervolgens worden ze ondergebracht in vier ruime hoofdindelingen, factoren genaamd. De factoren zijn samengesteld uit 15 meer specifieke facetten.

Er zijn twee onafhankelijke facetten die tot geen enkele factor behoren:

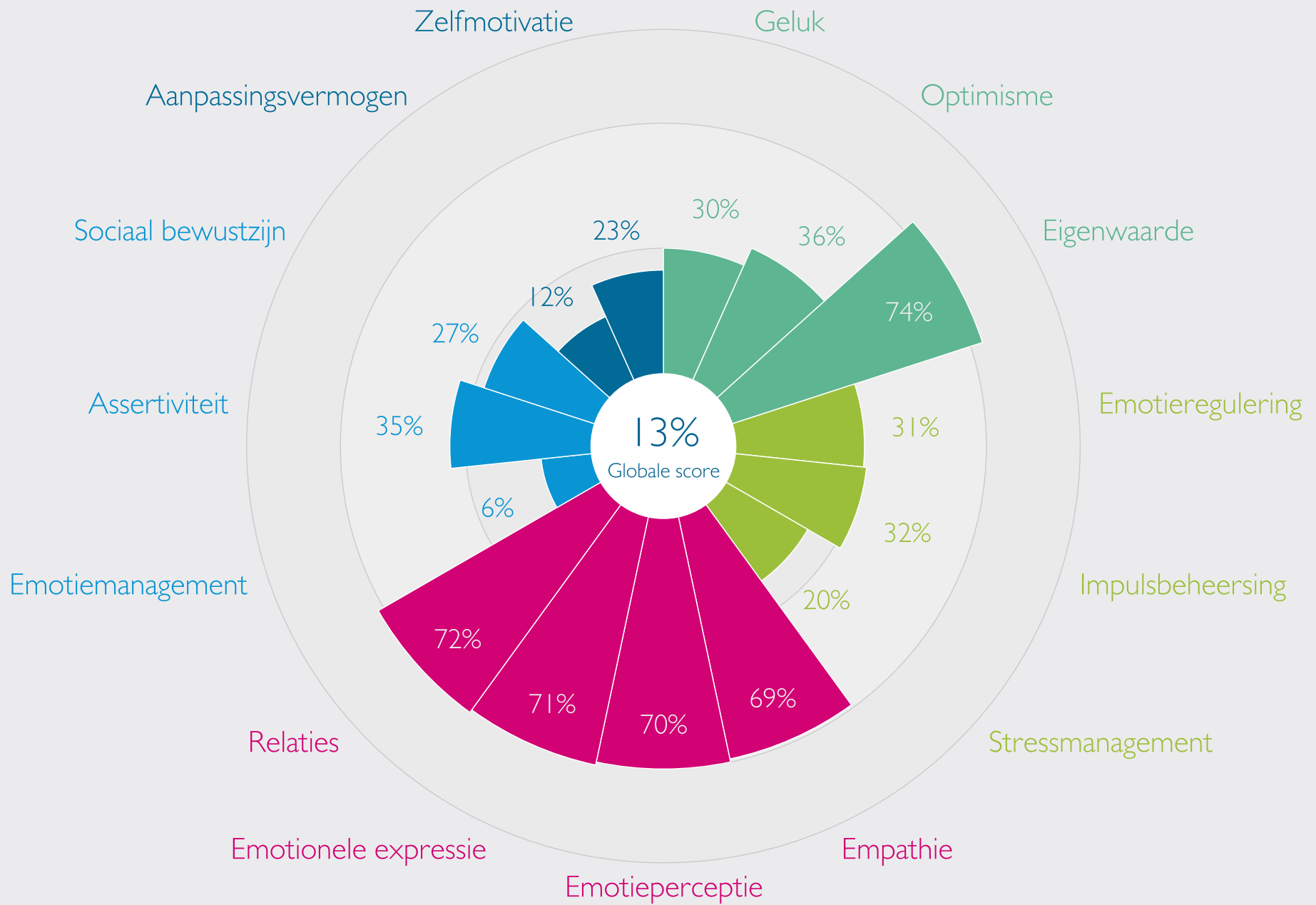
Aanpassingsvermogen en Zelfmotivatie



Bekijk de volledige en interactieve TEIQue-handleiding online op [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

*"Emotionele intelligentie is eigenlijk heel belangrijk om te slagen als leider. Je kan dit niet negeren."*

Jack Welk, voormalig voorzitter en CEO van General Electric



Globale Score



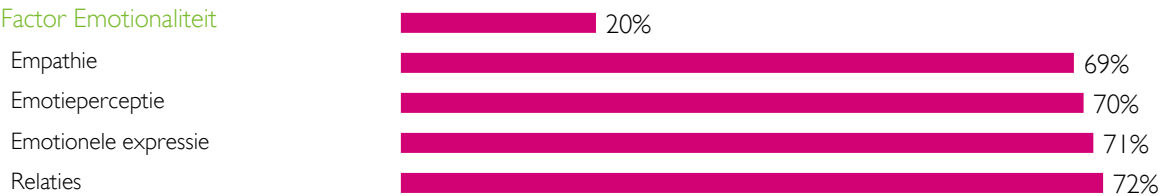
Factor Welzijn



Factor Zelfbeheersing



Factor Emotionaliteit



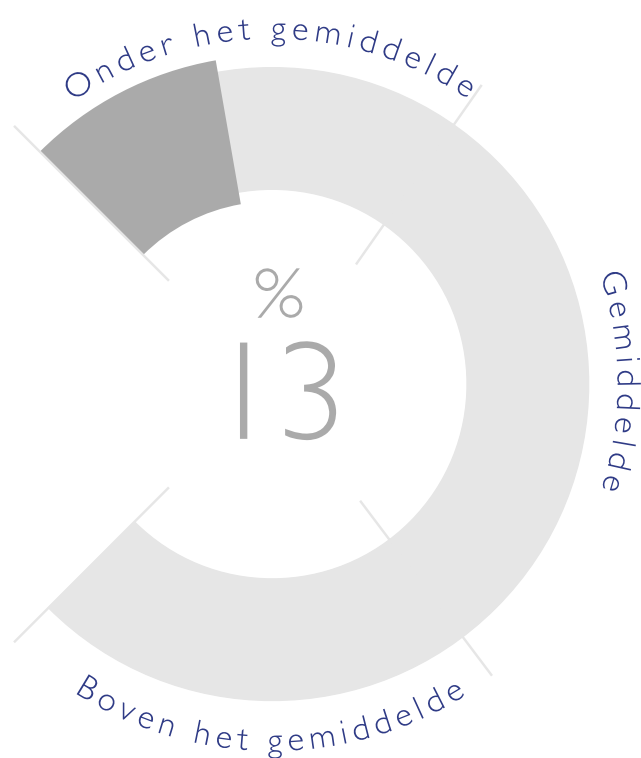
Factor Sociabiliteit



Onafhankelijke Facetten



## GLOBALE SCORE



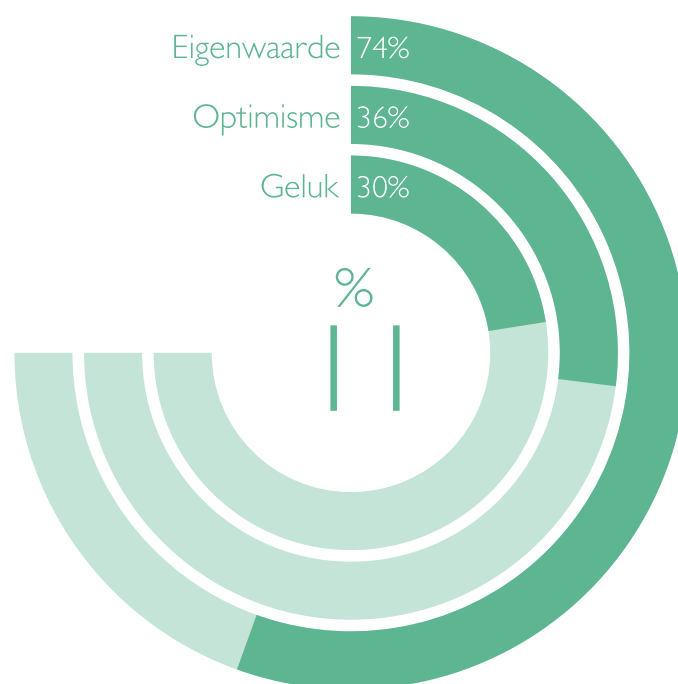
## De globale score geeft u een algemeen beeld van uw emotioneel functioneren.

Dit wil zeggen dat u een beeld krijgt van hoe u uw vermogen inschat om informatie over uzelf en anderen te begrijpen, te verwerken en te benutten in uw dagelijkse leven. Merk op dat de globale score zeer algemeen is en een totaal weergeeft op basis van de scores van de meer specifieke factoren en nog meer gedetailleerde facetten.

Deze laatste komen verder in dit rapport aan bod en belichten zowel uw sterktes en ontwikkelingspunten als strategieën die u kunt toepassen. Raadpleeg de factoren en facetten voor meer gedetailleerde informatie over bepaalde aspecten van uw emotioneel functioneren.



# Factor Welzijn



## Deze factor omschrijft uw algemeen welzijnsbevinden.

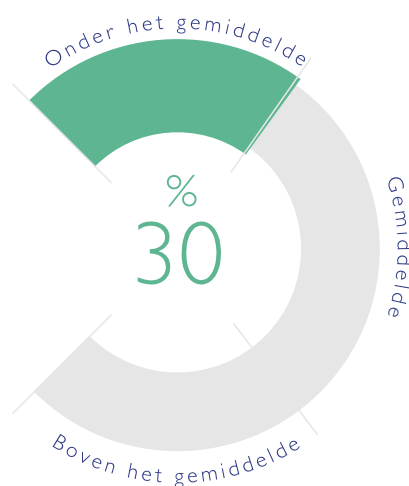
De factor is opgedeeld in 3 facetten:

**Geluk:** hoe tevreden en hoe goed u zich in de huidige omstandigheden voelt.

**Optimisme:** hoe positief u naar de toekomst kijkt.

**Eigenwaarde:** hoe groot uw zelfvertrouwen en zelfrespect is.

Bekijk deze afzonderlijke facetten voor meer informatie over de specifieke aspecten van deze factor. Op deze manier verkrijgt u inzicht in uw sterke punten en wat u verder kunt ontwikkelen.



Geluk is een woord met vele betekenissen. Dit rapport hanteert echter een specifieke definitie:

Geluk meet in welke mate u in uw huidige situatie aangename gemoedstoestanden ervaart.

Dit in tegenstelling tot het facet optimisme dat meet hoe u naar de toekomst kijkt. Hoe u terugkijkt op uw verleden zou benoemd kunnen worden met de term levenstevredenheid.

Het facet geluk meet dus welke gemoedstoestand vanzelf weer de bovenhand haalt. Uiteraard kunt u zich door specifieke gebeurtenissen een tijdje minder gelukkig voelen, maar waar het om gaat is of u in normale omstandigheden meestal opgewekt en tevreden bent dan wel ontevreden en ongelukkig?

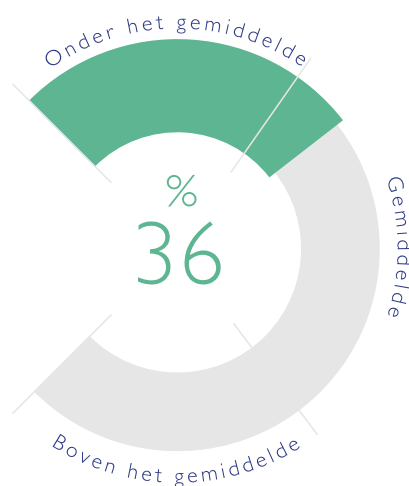
# Geluk

## Gemiddelde scores

Uw antwoorden wijzen erop dat u even opgewekt en tevreden bent over uzelf als de meeste andere personen. Dit weerspiegelt hoe de meesten onder ons naar het leven kijken: het kent momenten die ons gelukkig maken, maar op andere momenten voelen we ons oprecht en terecht verdrietig.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- U heeft mogelijk weinig geduld met mensen die van nature gelukkig of juist ongelukkig zijn. Van nature gelukkige personen beschouwt u misschien als niet ernstig genoeg en zij die van nature ongelukkig zijn als eerder lastig. Beide houdingen hebben een positieve zijde.
- In uiterst stresserende tijden kunt u lange tijd droevig zijn. Maar aanhoudende opwindende gebeurtenissen en succes kunnen u net zowel bijna uitzinnig van vreugde maken. Als u merkt dat uw natuurlijke gemoedstoestand al lang zoek is, neem dan de tijd om de reden hiervoor te achterhalen. De oorzaken zijn misschien niet altijd meteen duidelijk, maar u kunt er maar iets aan doen als u ze kent.



Terwijl geluk zich toespitst op plezierige gemoedstoestanden in het heden, meet optimisme daarentegen de mate waarin we positief naar de toekomst kijken.

Deze meting geeft weer wat bedoeld wordt als er gesproken wordt over mensen voor wie het glas half vol of half leeg is.

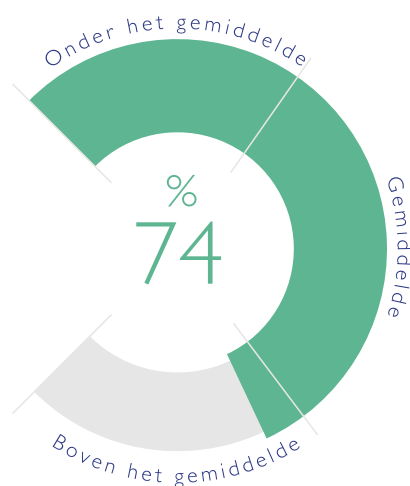
# Optimisme

## Gemiddelde scores

Uw score wijst erop dat u even optimistisch bent als andere personen. Uw positieve gevoelens over de toekomst wisselen af met een angstige kijk erop. U heeft een vrij realistische en evenwichtige kijk.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- U beschouwt uzelf allicht als een realist (en anderen zien dat misschien ook zo). Maar uw kijk op de zaak is niet noodzakelijk realistisch: u kunt in sommige gevallen de tekenen misbegrijpen en pessimistisch reageren wanneer het positief had moeten zijn en vice versa.
- Wanneer u ergens heel positief of negatief over bent, vraag anderen dan om hun mening om uw eigen perspectief af te toetsen.



De eigenwaarde meet hoe u zichzelf inschat op het vlak van uw competenties, verwezenlijkingen en andere levensaspecten.

Een lage eigenwaarde wordt vaak als excuus voor fouten of sociaal onaanvaardbaar gedrag aangewend. Er zit wel iets van waarheid in deze interpretatie: een positieve eigenwaarde is een belangrijke motor om zaken te verwezenlijken en om zich goed te voelen.

Een positieve eigenwaarde is belangrijk voor heel wat aspecten van ons leven en een negatieve eigenwaarde kan veel problemen in ons welbevinden veroorzaken. Maar de situatie is ook hier niet eenduidig. Personen met een negatieve eigenwaarde kunnen net zo goed veeleisende functies uitvoeren, bevredigende relaties opbouwen en gelukkig zijn met hun leven. Een te positieve eigenwaarde kan even veel problemen veroorzaken als een zeer negatieve eigenwaarde.

# Eigenwaarde

## Scores boven het gemiddelde

U heeft een zeer positief beeld van uzelf en uw verwezenlijkingen. U lijkt gelukkiger dan de meeste andere personen met wat u toebedeeld werd in het leven, met wat u bereikt heeft en met wie u bent. Dit wijst erop dat u een gezonde kijk op het leven heeft en dat u niet snel geneigd bent zich nodeloos zorgen te maken of te gaan twijfelen aan uzelf.

U bent allicht goed in functies waar u, om snel te kunnen beslissen, op uw oordeel moet vertrouwen. U heeft wellicht een positieve invloed op de mensen rondom u. Vermoed wordt dat een positieve eigenwaarde één van de elementen is die bijdraagt tot goed leiderschap, ook al gaat het samen met andere vaardigheden en andere persoonsgebonden kwaliteiten.

Een positieve eigenwaarde blijkt meestal een positieve menselijke eigenschap.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Door uw zelfvertrouwen komt u mogelijk arrogant over waardoor bepaalde collega's u misschien gaan wantrouwen.
- U bent zich misschien niet bewust van bepaalde zwaktes die u ongetwijfeld ook heeft. U meent misschien dat u geen enkele competentie moet ontwikkelen of dat u geen hulp of raad nodig heeft.
- Luister goed naar de mening van anderen, vooral als de problematiek hen persoonlijk aanbelangt. Zij geven u misschien nuttige informatie en ideeën waarop uzelf niet gekomen was. Als u mensen negeert, stoppen zij met tegen u te praten.

# Factor Zelfbeheersing



Deze factor beschrijft hoe goed u externe druk, stress en impulsen reguleert.

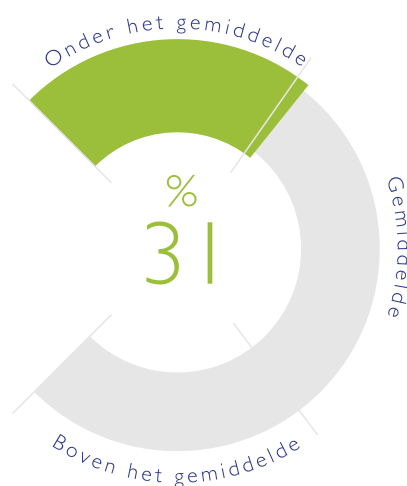
Het bestaat uit:

**Emotieregulering:** hoe goed u uw emoties onder controle houdt zodat u geconcentreerd en rustig kunt blijven in moeilijke omstandigheden.

**Impulsbeheersing:** of u nadenkt vooraleer u handelt, toegeeft aan impulsen of snelle beslissingen neemt.

**Stressmanagement:** hoe goed u omgaat met druk en stress.

Bekijk deze afzonderlijke facetten voor meer informatie over de specifieke aspecten van deze factor. Op deze manier verkrijgt u inzicht in uw sterke punten en wat u verder kunt ontwikkelen.



Emotieregulering meet hoe u uw gevoelens en gemoedstoestanden op korte, middellange en lange termijn onder controle houdt. Emotionele expressie, een ander facet in dit rapport, meet hoe u uw gevoelens en emoties communiceert naar anderen toe. Deze twee beïnvloeden elkaar: wat u voelt en denkt kan uw handelen beïnvloeden. Emotieregulering spits zich dus toe op uw innerlijke gemoedstoestanden en niet zozeer op het uiten ervan.

Emotieregulering gaat dieper in op vaardigheden zoals kalm en geconcentreerd blijven, zelfs in moeilijke omstandigheden. Negatieve gedachten en sterke emoties kunnen onze concentratie verstoren en onze prestaties beïnvloeden. Positieve emoties kunnen even verstorend zijn als negatieve. Iemand kan zo gelukkig of opgewonden zijn dat hij/zij er het hoofd bij verliest. Dergelijke gevoelens kunnen aanleiding geven tot een overhaaste beslissing zonder alle elementen te overwegen. Door overdreven lang stil te staan bij de emoties die we ervaren, bestaat de kans dat een probleem eerder verergert dan verbetert.

# Emotieregulering

## Gemiddelde scores

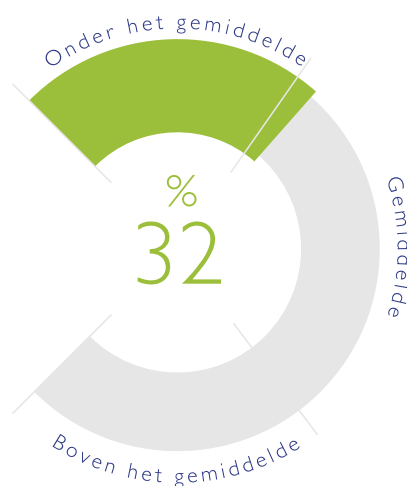
U bent even goed als de meeste andere mensen in het onder controle houden en verwerken van uw emoties.

Hierdoor kunt u geconcentreerd en kalm blijven. U kunt grote schommelingen in uw gemoedstoestand vermijden. Dergelijke schommelingen treden op wanneer we onze emoties in stresserende en confronterende omstandigheden niet meer in de hand hebben.

Uw antwoorden wijzen erop dat uw emoties soms sterker zijn dan uzelf. Dit toont zich mogelijk in uw gedrag, maar zeker niet in extreme mate. Een goed evenwicht bestaat erin beheerst te zijn en toch gevoelens toe te laten die het denken gepast beïnvloeden.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- U staat misschien kritisch tegenover emotionele personen en u laat dit mogelijk blijken. Dit type mensen kan de emotionele aspecten van een probleem echter sneller verwoorden dan iemand die erg beheerst is.
- Emoties zijn ook belangrijk bij het nemen van persoonlijke beslissingen. Uw denken laten beïnvloeden door uw intuïtie helpt u mogelijk om minder tijd te spenderen aan een belangrijke beslissing.



Dit facet meet de manier van reageren: doordacht en gepland of zonder veel denken, snel en spontaan.

We hebben geleerd om na te denken vooraleer we een beslissing nemen of iets ondernemen. We worden verondersteld om de elementen en feiten af te wegen. Maar alles verandert zo snel op het werk en in het leven dat er niet altijd tijd is om na te denken. Voor vele beslissingen beschikken we niet over alle informatie. In sommige gevallen is het belangrijker om te handelen dan om de opties af te wegen. Velen zullen toegeven dat zij onder druk op hun intuïtie afgaan ofwel impulsief of op basis van overtuigingen handelen ofwel om redenen die ze moeilijk kunnen verklaren.

Vele senior leidinggevendenden zeggen dat snel beslissen zonder over veel gegevens te beschikken, één van hun belangrijkste taken is. Zij beweren dat het beter is om te beslissen en iets te ondernemen dan te zitten vergaderen en een situatie eindeloos te analyseren.

Zowel doordachtigheid als impulsiviteit hebben een positieve en negatieve kant.

# Impulsbeheersing

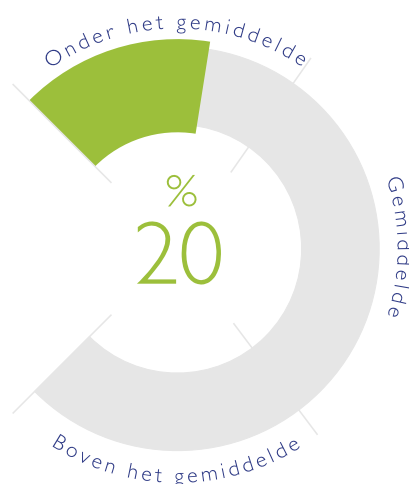
## Gemiddelde scores

U plant, verzamelt gegevens en evalueert alle elementen vooraleer u beslist tot handelen over te gaan even veel als de meeste andere personen. Maar u kunt ook snel en impulsief handelen wanneer de situatie erom vraagt.

U houdt waarschijnlijk van functies waarbij allerlei beslissingen genomen moeten worden: strategische beslissingen op lange termijn waarvoor u de tijd moet nemen om informatie in te winnen en tactische beslissingen op korte termijn waarbij snel gehandeld moet worden.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Beide uitersten van dit facet zijn belangrijk in de bedrijfswereld. U zou het op prijs moeten stellen, als uw team bestaat uit personen met deze verschillende benaderingen.
- Tracht te achterhalen in welke gevallen impulsieve reacties gerechtvaardigd zijn en wanneer het beter is om bedachtzaam te werk te gaan. Veranderen van job of emigreren doe je best niet in een opwelling, maar een bezoek aan de kapper hoeft je niet maanden op voorhand te plannen.
- Tracht een onderscheid te maken tussen impulsen die voortspruiten uit uw ervaring en oprechte overtuigingen in tegenstelling tot de impulsen die ingegeven worden door hoe u zich die dag voelt: verveeld, moe, nerveus, ongeduldig. De eerste variant helpt u kansen te grijpen. Van de tweede krijgt u misschien spijt.



Stressmanagement meet hoe goed u omgaat met druk en stress. Hieraan valt niet te ontsnappen op het werk en in het dagelijkse leven. Een zekere dosis druk is nodig om het doel te bereiken en om plezier te scheppen in allerlei activiteiten. Maar vanaf een gegeven moment veroorzaken druk en stress psychische en fysische gevolgen die ons beletten om ons werk goed te doen, plezier te scheppen in het leven, en in extreme gevallen, om gezond te blijven.

Mensen ontwikkelen manieren om met druk om te gaan en dit facet bekijkt of u vindt dat u hiermee goed omgaat.

Stress heeft de laatste jaren veel aandacht gekregen. Vele boeken en trainingen beschrijven manieren waarop u ongezonde stress in uw leven kunt verminderen en reiken hiervoor ontspanningstechnieken en methodes om prioriteiten te stellen aan.

# Stressmanagement

## Scores onder het gemiddelde

Uw antwoorden suggereren dat u vindt dat u minder goed met stress overweg kunt dan de meeste andere personen. Hiervoor kunnen verschillende redenen bestaan.

- U heeft geen strategieën om het probleem aan te pakken.
- De door u toegepaste technieken zijn misschien niet doeltreffend.
- U erkent misschien niet dat stress een probleem is.
- Vele organisaties beseffen niet hoe gestresseerd hun medewerkers zijn en wat dat kost aan hen als individu en aan het bedrijf.
- Sommige personen beschouwen stress als een teken van zwakheid en vermijden te moeten toegeven dat ze stress ervaren.

De gebeurtenissen groeien u vaker dan goed is over het hoofd en onder druk kunt u overreageren. Stress kan tot uiting komen onder de vorm van:

- Moeilijk prioriteiten kunnen stellen.
- Moeilijk vrij gewone taken kunnen uitvoeren.
- Vermoeidheid en plotse emotionele uitbarstingen die u moeilijk onder controle krijgt.

Maar het loont de moeite om eveneens te beklemtonen dat druk en stress de productiviteit kunnen opvoeren. Sportlui, acteurs en musici getuigen dat zij een zekere dosis angst moeten voelen om goed te presteren. Indien u erin slaagt om stress op een bepaald niveau te houden, kan dit u helpen om flexibeler en sneller te werken.

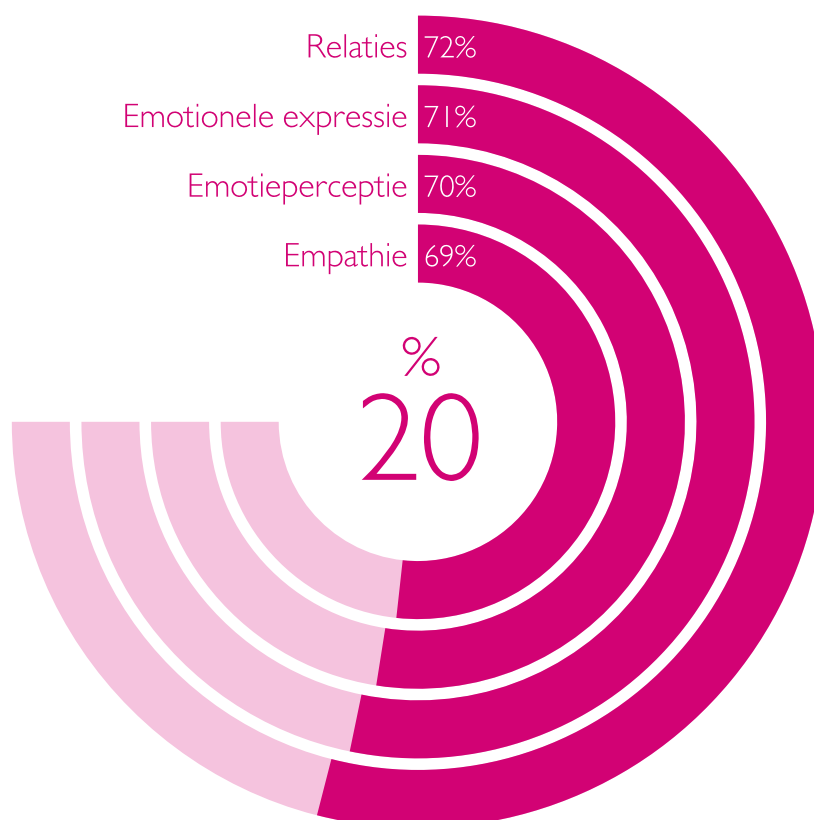
U functioneert momenteel het best in functies of situaties die erg gestructureerd zijn en waar u niet blootgesteld wordt aan stressfactoren die sterke emotionele reacties uitlokken.



## Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Tracht te weten te komen welke situaties, personen en taken uw stress verhogen of verminderen. Vermijd het eerste, concentreer u op het tweede. Uw omgeving beheersen kan hier echt helpen.
- Zoek iemand met wie u hierover kunt praten. Sommige personen zijn bang om stress als zwakheid te erkennen en kroppen het probleem op. Doe dit niet. Stress behoort bij het leven en kan nuttig zijn. Stress niet aanpakken, kan problemen veroorzaken.
- Ga op zoek naar een training in stressmanagementtechnieken.
- Stress wordt veroorzaakt door de mate waarin uw omgeving uw eigen stressgevoel en reacties beïnvloedt. Daarom moet u zowel aan de externe als de interne factoren werken. De manier waarop het management met u omgaat, bijvoorbeeld, creëert vaak stress. Organisaties kunnen belachelijk hoge eisen stellen aan hun medewerkers juist omdat zij zo goed in hun job zijn. Vrienden begrijpen misschien niet welke druk iemand ervaart, zelfs als hij of zij altijd vrijwillig aanbiedt om te komen helpen bij sociale evenementen. Houd hiermee rekening. Dit helpt misschien om uw stressniveau, uw prestaties op het werk en uw tevredenheid over het leven te verhogen. De buitenwereld veroorzaakt stress en het is moeilijk om een hoog stressniveau te laten zakken door zich enkel op de eigen reacties te concentreren.

## Factor Emotionaliteit



Deze Factor beschrijft hoe goed u emoties herkent en verwoordt, als ook hoe u ermee omgaat om relatie met anderen aan te gaan of te behouden.

Het bestaat uit:

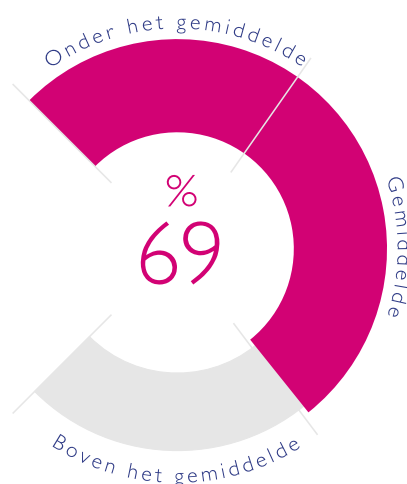
**Empathie:** hoe goed u zich kunt verplaatsen in het standpunt van anderen en of u rekening houdt met hun gevoelens.

**Emotieperceptie:** hoe groot uw inzicht in uw eigen emoties is en in die van andere personen.

**Emotionele expressie:** hoe goed u uw emoties onder woorden brengt.

**Relaties:** hoe gemakkelijk u goede relaties opbouwt en onderhoudt op het werk en daarbuiten.

Bekijk deze afzonderlijke facetten voor meer informatie over de specifieke aspecten van deze Factor. Op deze manier verkrijgt u inzicht in uw sterkte punten en wat u verder kunt ontwikkelen.



Dit facet meet of u het standpunt van anderen begrijpt als ook waarom zij bepaalde gevoelens ervaren en waarom zij op een bepaalde manier reageren. Er wordt ook gekeken naar de mate waarin u rekening houdt met hun motieven en hun gevoelens in uw reactie naar hen toe.

Wanneer u weet waarom iemand iets denkt of doet, bevindt u zich in een goede uitgangspositie om efficiënt met die persoon te communiceren.

Bijgevolg is empathie het sleutelement in vele functies, zoals managers en toezichhouders, verkopers en klantenbeheerders. Het speelt eveneens een rol bij persoonlijke relaties.

Empathie is belangrijk onder collega's. Begrijpen waarom iemand iets doet, kan veel misverstanden en discussies op het werk vermijden. Mensen schrijven een bepaalde reactie vaak aan onjuiste redenen toe.

Empathie is niet gelijk aan ergens mee instemmen of sympathie. Het kan u ertoe brengen om iemand strenger te beoordelen, omdat u zich in zijn/haar plaats gesteld heeft en daardoor gemerkt heeft dat hij/zij niet goed heeft nagedacht, twijfelachtige motieven gebruikt of handelt op ongegronde redenen.

Empathie heeft een keerzijde: het kan ertoe leiden dat u meer gefocust bent op individuen en hun gevoelens dan op het geheel of het beoogde doel.

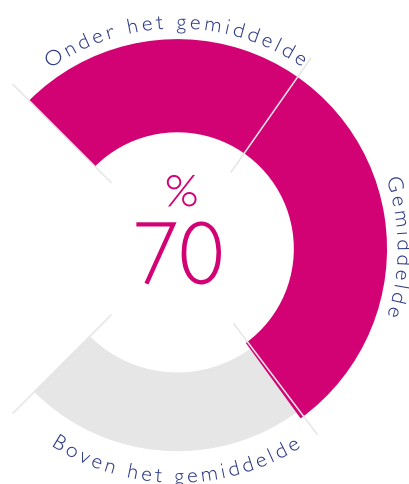
# Empathie

## Gemiddelde scores

Uw scores wijzen erop dat u even veel rekening houdt met de standpunten en gevoelens van uw medemens als de meeste andere personen.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Schenk de nodige aandacht aan consistent gedrag, zodat u niet nu weer wel empathie toont en dan weer niet. Deze consistentie is belangrijk voor duurzame relaties en goed management.
- De mate waarin iemand empathisch is, verschilt van persoon tot persoon. Tracht zeer empathische personen niet als zwak te beoordelen en zij die laag scoren op dit facet als onsympathiek.



Emotieperceptie meet uw emotioneel inzicht: hoe goed u uw eigen emoties en die van anderen herkent. Empathie meet hoe gemakkelijk u het standpunt van anderen begrijpt. Emotionele expressie gaat erover hoe duidelijk u uw emoties te kennen geeft. Emotieperceptie bekijkt hoe goed u onder alle omstandigheden emoties leest.

Onderzoek heeft aangetoond dat het onvermogen om emoties te herkennen samen met een gebrek aan sociale vaardigheden (die gemeten worden in de factor Sociabiliteit) tot asociaal gedrag en vermijdbare meningsverschillen kan leiden. Dit kan onder meer de efficiëntie van een organisatie en harmonieuze relaties belemmeren. Emotieperceptie draagt bij tot het goed functioneren van een groep mensen.

# Emotieperceptie

## Scores boven het gemiddelde

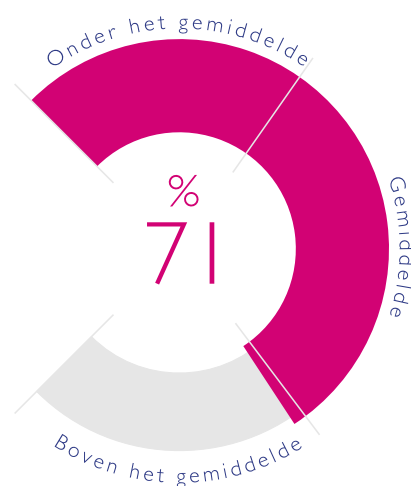
Uw score wijst erop dat u beter dan de meeste andere personen uw eigen gevoelens en emoties als ook die van anderen begrijpt. U bent zelden emotioneel verward en u kunt gemakkelijk zowel emotionele signalen van anderen als uw eigen gevoelens ontcijferen.

U kunt zich misschien moeilijk inbeelden dat anderen hiermee kampen.

U bent uiterst geschikt voor functies of situaties waar veel menselijk contact vereist is en waar doeltreffend samenwerken met anderen (collega's, leveranciers en leidinggevenden) de manier is om uw doelstellingen te bereiken.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Emotieperceptie kan zodanig fascineren dat het een doel op zich wordt. Daardoor kunt u andere belangrijke taken uit het oog verliezen of de indruk wekken bemoeizuchtig te zijn.



Het facet emotieregulering bekijkt in welke mate u uw innerlijke gemoedstoestanden controleert. Het facet emotionele expressie daarentegen, meet hoe vlot u uw emoties communiceert naar anderen toe.

We drukken onze emoties op veel verschillende manieren uit: via onze gelaatsuitdrukking, onze houding en onze lichaamstaal, gesproken of geschreven taal. We kunnen onze emoties weloverwogen uiten om een bepaald effect te creëren of spontaan, zonder erover na te denken.

Emoties zijn geen kwestie van de 'zachte kant' van het werk of het leven. Ze dragen bij tot de werkcultuur, het oplossen van problemen, de motivatie, het vertrouwen en het samenstellen van efficiënte teams. Heel wat misvattingen in relaties kunnen vermeden worden door gevoelens uit te drukken.

# Emotionele expressie

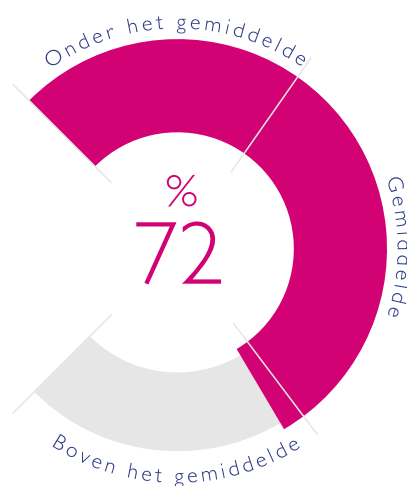
## Scores boven het gemiddelde

U communiceert uw gevoelens gemakkelijker dan de meeste andere personen. U lijkt de juiste woorden en de juiste aanpak te vinden om uw gevoelens duidelijk te maken op een manier die voor u bevredigend is.

Deze vaardigheid is erg belangrijk voor verschillende leiderschapsposities. Leiders die emotionele betrokkenheid tonen, creëren volgelingen en het gevoel bij de medewerkers dat zij 'echt' zijn. Dit wordt al eens uitgedrukt met: 'je krijgt wat je ziet'. Door emoties duidelijk te communiceren kan vermeden worden dat kleine problemen uit de hand lopen. Alhoewel emotionele perceptie hier eveneens een rol speelt.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Let erop niet de hele tijd over uw gevoelens te praten. Dit kan zwaar worden voor de anderen waardoor ze niet meer luisteren.
- U beschouwt degenen die hun emoties minder vlot uiten dan uzelf misschien als 'koud'. Expressieloos betekent echter niet hetzelfde als emotieloos.
- Er bestaan ongeschreven sociale, bedrijfs- en zelfs geslachtsgebonden regels over hoe emoties waargenomen, erkend en getoond worden. Emoties helpen mensen juist om te bereiken wat zij professioneel en privé verlangen. Inzicht in de emotionele regels thuis, op het werk en in sociale situaties is erg belangrijk.
- In moeilijke tijden, bijvoorbeeld als uw organisatie kampt met zwakke verkoopcijfers of als uw relatie door een dal gaat, kan alleen maar spreken over uw eigen gevoelens zelfzuchtig en genoegzaam overkomen.
- We geven onszelf voor een groot deel bloot als we onze emoties uiten. In politiek getinte, zeer concurrentiële situaties kunnen anderen dit uitbuiten.



Dit facet meet hoe vlot u relaties aanknoopt en onderhoudt met anderen.

Hoe personen tegen relaties aankijken kan erg verschillend zijn. Voor sommige mensen gaan hun relaties voor alles. Voor anderen zijn hun eigen opvattingen en hun werk belangrijker. De ene is meer onderlegd in het aangaan en onderhouden van relaties dan de andere. Het aantal relaties verschilt van persoon tot persoon als ook de intensiteit ervan.

Op het werk doen we voortdurend aan relatiemanagement zonder erbij stil te staan. Het verklaart waarom personen op een bepaalde manier werken en meer geschikt zijn voor bepaalde projecten of functies. U kunt volgende types van mensen onderscheiden:

Goede netwerkers: personen met vele niet zo nauwe relaties.

Goede teamleden: personen die een nauwe relatie aangaan met een kleine groep.

Individualisten: personen die geen behoefte lijken te hebben aan relaties met anderen en zich misschien concentreren op specifieke taken.

Deze beschrijvingen gaan ook op voor ons functioneren buiten de werksituatie: sommige personen hebben heel veel vrienden met wie ze in contact blijven, anderen hebben een klein aantal goede vrienden.

## Relaties

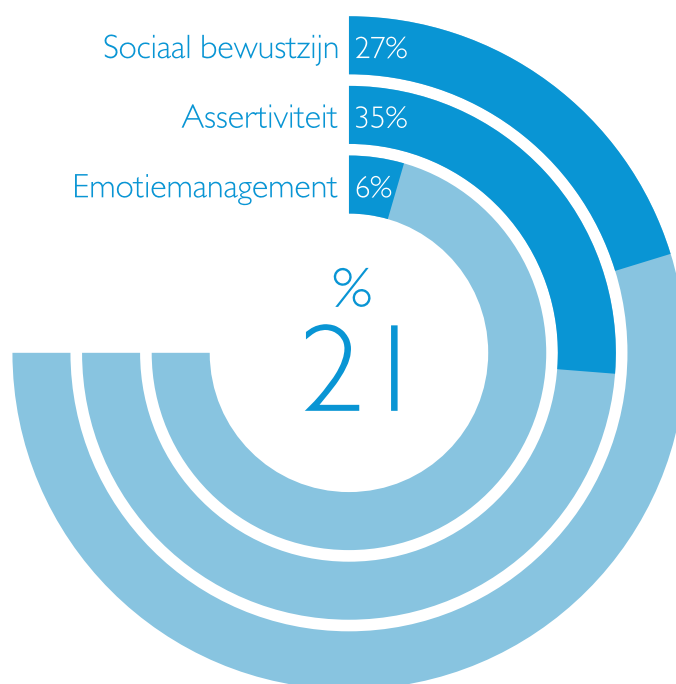
### Scores boven het gemiddelde

Uw score suggereert dat u vindt dat u meer dan andere personen op het werk en daarbuiten goede persoonlijke relaties heeft. Dankzij deze relaties bent u omringd door mensen op wie u kunt steunen voor allerlei zaken, bijvoorbeeld informatie, sociaal vertier en emotionele steun in moeilijke omstandigheden.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Let ervoor op dat u uw relaties niet steeds voorrang geeft op uw werk. Gewoonlijk begrijpen organisaties dat hechte relaties, in het bijzonder familiale relaties, onder bepaalde omstandigheden voorrang krijgen. Maar als dit te vaak gebeurt, zullen zij uw engagement in vraag stellen.
- Leidinggeven aan persoonlijke relaties kan goed functioneren, maar het houdt ook gevaren in. Iemand die u als vriend beschouwt disciplineren of ontslaan, bijvoorbeeld, kan serieuze problemen met zich meebrengen.
- Trap niet in de valkuil door iedereen geliefd te willen zijn. In het ergste geval kan dit tot verplichtingen leiden. U zult vaak moeten samenwerken of omgaan met personen die niets met u gemeen hebben of u misschien niet erg mogen. Maar ook zonder nauwe band, is wederzijds respect mogelijk.

## Factor Sociabiliteit



Deze factor beschrijft hoe sociaal u bent, hoe u met anderen omgaat en communiceert.

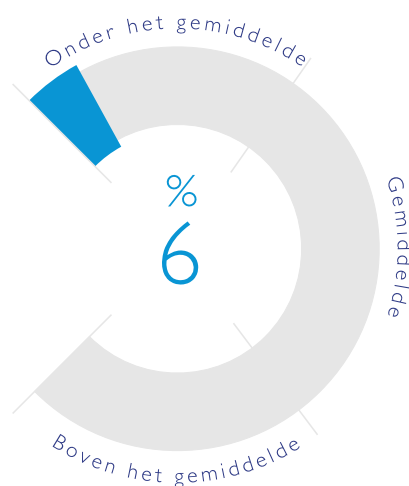
Het bestaat uit:

**Emotiemanagement:** hoe goed u omgaat met de gemoedstoestanden van andere personen.

**Assertiviteit:** hoe oprecht en openlijk u uw mening uit en uw rechten verdedigt.

**Sociaal bewustzijn:** hoe comfortabel u zich in gezelschap voelt en in het bijzijn van mensen die u niet goed kent.

Bekijk deze afzonderlijke facetten voor meer informatie over de specifieke aspecten van deze factor. Op deze manier verkrijgt u inzicht in uw sterke punten en wat u verder kunt ontwikkelen.



In tegenstelling tot emotieregulering die meet hoe goed u uw emoties controleert, meet emotiemanagement hoe goed u omgaat met de emotionele gemoedstoestanden van andere personen. Het bekijkt hoe doeltreffend u zichzelf vindt in het beïnvloeden van de gevoelens van anderen. U kunt dit doen door hen sympathie te betuigen, hen te kalmeren of hen te motiveren. U wilt de anderen soms een beter gevoel geven, maar emotiemanagement gaat verder dan positieve emoties opwekken bij andere personen. Het gaat erom dat u anderen ertoe beweegt te handelen zodat de doelstelling bereikt wordt.

Dit kunt u doen door allerlei emoties bij uw medewerkers aan te spreken wanneer u denkt dat dit u helpt om bijvoorbeeld zwakke prestaties weg te werken. In sommige persoonlijke situaties lopen de emoties uit de hand waardoor het probleem niet opgelost geraakt. Dan moet u voor rust zorgen.

# Emotiemanagement

## Scores onder het gemiddelde

U vindt van uzelf dat u minder doeltreffend bent dan de meeste andere personen in het beïnvloeden van iemands gevoelens.

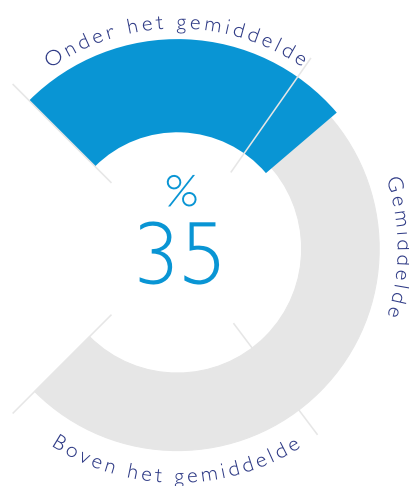
Dit doet vermoeden dat u in de mate van het mogelijke beter functies vermijdt waarbij mensen sneller geneigd zijn om emotionele bekentenissen te doen of emotioneel kunnen uitbarsten (bijvoorbeeld in de hulpverlening). U voelt misschien aan dat u van nature niet vaardig of geïnteresseerd bent in het omgaan met een geïrriteerde klant of vriend die te kwaad is om helder na te denken.

Daar staat tegenover dat u niet afdwaalt van uw hoofddoel door de emoties van anderen en bijgevolg allicht beter gefocust blijft.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Tracht te voorzien welke knelpunten zich kunnen voordoen wanneer u anderen persoonlijk ontmoet. U kunt technieken hanteren, zoals het delegeren van bepaalde taken of schriftelijk communiceren in de plaats van mondeling, om dergelijke knelpunten te voorkomen.
- Emotiemanagement is belangrijk in senior managementfuncties. Als u promotie krijgt, denk er dan aan om enkele belangrijke technieken aan te leren, zoals bijvoorbeeld reflectief luisteren, om met uiterst emotionele situaties te kunnen omgaan.





Assertiviteit meet hoe oprecht en openlijk u uw mening uit. Het peilt ook of uw standpunten gebaseerd zijn op overtuigingen, objectieve gegevensanalyses of gewoonweg emotionele reacties. Het geeft aan in welke mate u opkomt voor datgene waarop u recht meent te hebben.

Assertiviteit is niet gelijk aan agressiviteit, ook al bestaat hierover soms verwarring. Agressie houdt een vorm van vijandigheid in. Assertiviteit is opkomen voor de eigen mening.

# Assertiviteit

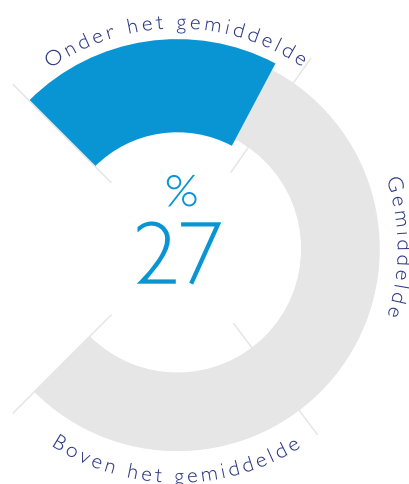
## Gemiddelde scores

U bent even openhartig en openlijk als de meeste andere personen. U komt vaak op voor uw mening. Maar u kunt ook toegeven en zich schikken naar andere standpunten, ook al bent u ervan overtuigd dat u het bij het rechte eind heeft. Indien nodig bent u bekwaam uw gelijk te halen, een bepaalde koers op te leggen, kritiek of complimenten te geven of om iets te vragen wat u nodig acht.

Aangepast reageren op de verschillende situaties is een zeer belangrijke eigenschap voor managers en leiders. Het handelen van een leider moet bepaald worden door de uiteindelijke doelstellingen. Uw assertiviteit zal afhangen en verschillen naargelang de situatie. Dit geldt ook in uw privéleven.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Consequent zijn is een zeer belangrijke eigenschap, vooral met het oog op leiderschap. Sommige personen beschouwen uw situationele inschattingen en uw flexibiliteit in assertiviteit als een gebrek aan innerlijke overtuiging.
- Kies zorgvuldig waarvoor u opkomt. U lijkt over de nodige kwaliteiten te beschikken. Discussieer in functie van uw eigen inzicht. Het loont de moeite om te plannen hoe u een belangrijke vergadering of cruciale beslissing gaat aanpakken.



Sociale druk brengt zekere spanningen teweeg. Wij zijn in mindere of meerdere mate in staat om dit op te merken en ons eraan aan te passen. Er zijn ongeschreven en soms ook formele regels over hoe we ons moeten kleden, gedragen en spreken naargelang de context op het werk, thuis of de verschillende sociale omstandigheden. Sommigen onder ons trachten zich aan te passen, anderen maken er een punt van om zichzelf te blijven.

Sociaal bewustzijn meet hoe bewust u zichzelf vindt van de verschillende situaties en de mate waarin u uw gedrag op basis van dit bewustzijn aanpast.

## Sociaal bewustzijn

### Scores onder het gemiddelde

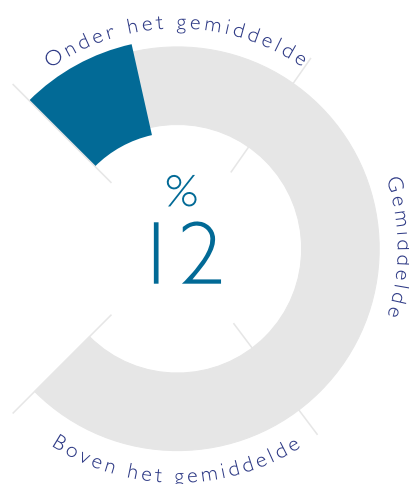
Uw score wijst erop dat u van zichzelf vindt dat u sociale druk en regels moeilijk herkent. Dit kan twee verschillende gedragingen tot gevolg hebben.

- Mogelijk voelt u zich angstig in ongewone sociale omstandigheden en onzeker over hoe u zich moet gedragen. Daardoor voelt u zich misschien niet op uw gemak.
- Ofwel past u zich niet aan aan de verschillende sociale omstandigheden, maar doet u gewoon wat u altijd doet.

U verkiest allicht een functie of situaties waarbij u in kleine teams werkt of waar van u niet verwacht wordt dat u na het werk nog allerlei mensen ontmoet.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- U raakt misschien van streek als u vindt dat u zich niet juist heeft aangepast aan een sociale situatie of wanneer u onaangepast heeft gereageerd, maar dit niet wist totdat iemand u attent maakte op uw houding. U denkt hier vaak aan en voelt u dan gegeneerd. In feite merken anderen dergelijke situaties meestal minder op dan u vermoedt.
- In het geval dat u uw sociale vaardigheden wenst te verbeteren, bestaan hiervoor allerlei technieken op het vlak van, bijvoorbeeld, actief luisteren, vragen stellen en hulp bieden. Dit kan u helpen om zowel uw persoonlijke als uw professionele relaties aan te halen.
- Uzelf zijn en enkel uzelf, kan een zeer sterk uitgangspunt zijn. Anderen zullen u vertrouwen en zich u herinneren als iemand die geen nummertje opvoert. Vele consultants en verkopers gebruiken deze techniek. Zij weigeren zich aan de sociale normen aan te passen. Terwijl sommigen dergelijke personen bekritisieren, zullen anderen net onder de indruk zijn van hun individualiteit. Zo ook zullen uw vrienden u oprecht graag hebben als u altijd uzelf blijft, en niet de versie die u hen eventueel toont.



Het aanpassingsvermogen meet hoe flexibel u zich over het algemeen opstelt in het leven. Het geeft aan in welke mate u zich aanpast aan nieuwe omgevingen, situaties en personen, en hoe u met verandering omgaat. Uw score is een aanwijzing of u open staat voor nieuwe ervaringen en deze mogelijk zelfs opzoekt dan wel of u eerder een stabiele omgeving en functie verkiest.

Inzicht in uw score voor dit facet zal u helpen om verschillende werkomstandigheden, zoals reorganisatie, een nieuwe functie of een lang, monotoon project, beter aan te pakken. Het is ook nuttig bij veranderingen in de privésfeer, bijvoorbeeld bij een verhuis of een relatiebreuk.

# Aanpassingsvermogen

## Scores onder het gemiddelde

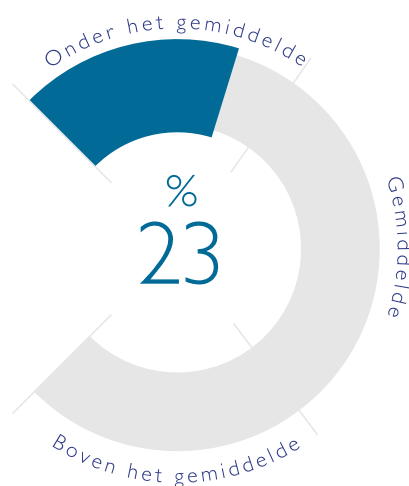
Uw antwoorden wijzen erop dat u de voorkeur geeft aan een gestructureerde omgeving die gekenmerkt wordt door vaste procedures, een voorspelbare werklast en niet al te veel verrassingen. U vertoont de neiging om zich tegen het veranderingsvoorstel te verzetten. Wanneer de verandering doorgevoerd wordt, valt het u mogelijk moeilijk om uw gewoontes en werkwijze aan te passen.

In een snel veranderende omgeving, kunt u uw natuurlijke voorkeur als een nadeel ervaren. Maar dit belet niet dat er ook altijd bestendige elementen nodig zijn in de werkomgeving en daarbuiten. Een zekere mate van continuïteit is noodzakelijk voor organisaties en de maatschappij.

U bevindt zich in een goede positie om duidelijk te maken dat veranderen om te veranderen geen goede zaak is indien het niet helpt om de doelstellingen te bereiken.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Tracht te vermijden dat men u bestempelt als degene die de vooruitgang steeds afremt. Evalueer de verdiensten van ieder nieuw idee en ga na wat de positieve en negatieve gevolgen ervan zijn voor uw eigen werk.
- Sommige mensen staan meer open voor vernieuwing dan u. Maak er geen gewoonte van om iemands ideeën te bekritisieren omdat deze ideeën u op het eerste zicht onpraktisch lijken. Onconventioneel denken kan een organisatie helpen om zich beter te organiseren. Het duurt alleen wat langer om het goed te overwegen. Zodra het licht op groen gezet wordt voor een bepaald initiatief, kan het met uw gestructureerde aanpak succesvol verlopen.



Onderzoek naar wat mensen motiveert op het werk heeft aangetoond dat hun motivatie door talrijke zaken beïnvloed wordt, zoals o.a. financiële verloning, status, erkenning en sociale interactie.

Zelfmotivatie meet de mate waarin iemand uit zichzelf gemotiveerd is. Personen die uit zichzelf gemotiveerd zijn, hebben een innerlijke standaard die ze zullen toepassen bij het uitvoeren van taken. Zijn of haar motivatie is gestoeld op het bereiken van die standaard.

# Zelfmotivatie

## Scores onder het gemiddelde

Uw score suggereert dat u minder dan gemiddeld uit uzelf gemotiveerd bent of volhardt. U heeft behoefte aan externe factoren om uzelf te motiveren en misschien moet u gestimuleerd en aangemoedigd worden om zaken te ondernemen. Tijdens langdurige projecten waarbij weinig tussentijdse resultaten beschikbaar zijn en waarover weinig supervisie gehouden wordt, zou uw engagement wel eens kunnen tanen. Wanneer er een conflict ontstaat tussen het correct of het snel uitvoeren een taak (o.w.v. uw leidinggevende of o.w.v. uw eigen prioriteiten), zou dit ten kosten van de kwaliteit van uw werk kunnen gaan. U geeft mogelijk al op vooraleer de opdracht beëindigd is als deze u niet de gewenste voldoening oplevert.

Daarom bent u waarschijnlijk geschikt voor functies waarbij u een vaste reeks processen moet volgen.

Hieronder vindt u enkele aandachtspunten/werkpunten.

- Tracht te achterhalen waardoor u echt gemotiveerd wordt om te slagen. Dat kan erkenning, geld, promotie, deel uitmaken van een team of gezelschap zijn. Dit is van cruciaal belang om te beslissen over uw loopbaan.
- Wanneer u een opdracht uitvoert die aan hoge normen moet voldoen, wees dan eerlijk en bekijk of een geschiktere persoon dit van u kan overnemen.



[www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

Hulp nodig om het engagement van uw medewerkers te meten en te verhogen?

360

Zelfkennis opbouwen via feedback

AIT

Het leervermogen meten

PP

Het werkgedrag identificeren

Contacteer ons op +32 (0)2 351 50 36 of via [info@thomasint.be](mailto:info@thomasint.be) om te bespreken hoe de Thomas-assessments klaarheid scheppen in al uw personeelsbeslissingen