



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Talent Insights®

PSE-Profiel: Persoonlijke Stijl & Emotionele Intelligentie

Victor Voorbeeld

25-1-2016

**Licentiehouder:**

TTI Success Insights Benelux

Laan van Vlaanderen 323

1066 WB Amsterdam

T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440

E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®  
BENELUX



## INTRODUCTIE Waar talent de kans krijgt!

Het TSI Persoonlijke Stijl en Emotionele Intelligentie Profiel (PSE-Profiel) is ontworpen om ons (nog) bewuster te maken van de talenten die we als individu te bieden hebben. Het rapport verschaft inzicht in twee domeinen die een belangrijke rol spelen in hoe wij ons manifesteren in onze werkomgeving: onze Gedragsstijl (DISC) en ons EQ, oftewel onze Emotionele Intelligentie. Inzicht in de kwaliteiten en valkuilen op deze twee domeinen helpt ons om onze persoonlijke en professionele ontwikkeling concreet inhoud te geven. En kan leiden tot een hoger niveau van tevredenheid en vervulling in loopbaan en leven.

**In de hoofdstukken die volgen bieden wij u een verdiepende blik op uw persoonlijke talenten verdeeld over twee domeinen:**

### UW GEDRAGSSTIJL

Het gedragsdeel van het rapport is bedoeld om u bewust te laten worden van hoe u zaken aanpakt, hoe u de dingen doet die u doet. Het gaat onder andere over de manier waarop u interacteert met anderen en de manier waarop u reageert op uw omgeving. Onze effectiviteit in de omgang met anderen bepaalt namelijk in belangrijke mate het verschil tussen succes en falen in ons persoonlijke en professionele leven. Om effectief met anderen te kunnen communiceren, is het heel belangrijk dat wij onszelf goed kennen.

### UW EMOTIONELE INTELLIGENTIE (EQ)

Het EQ-deel van het rapport biedt informatie over uw emotionele intelligentie. Onze emotionele intelligentie bepaalt in belangrijke mate hoe wij reageren op situaties die ons emotioneel uitdagen. Hoe volwassener wij emotioneel gezien zijn, hoe beter wij in staat zijn om ook in stressvolle tijden of emotioneel beladen situaties goede beslissingen te nemen, en constructief te blijven communiceren met anderen.

Reflectie plegen op Emotionele Intelligentie vraagt om moed, eerlijkheid en een open geest. De resultaten kunnen soms best confronterend zijn. Het liefst zeggen we van onszelf dat we emotioneel erg intelligent zijn. In de praktijk zijn er echter maar weinigen die op dit vlak niets meer te leren hebben. Het gaat om het inzicht dat u krijgt, meer dan om de scores! Bovendien hebben we alleen uw emotionele intelligentie gemeten. Er zijn andere factoren die ook impact hebben op uw succes en effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, uw drijfveren, uw intelligentie, uw ervaring. Niet alles wat u leest zal 100% waar zijn voor u. U kunt het rapport 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, bijvoorbeeld bij de stellingen die waar zijn voor u. Of juist bij stellingen die u minder goed herkent. Doe dit echter pas nadat u bij vrienden of collega's heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u vraagtekens zet bij een bepaalde stelling.



## INLEIDING Gedrag

**Onderzoek naar menselijk gedrag lijkt uit te wijzen dat mensen effectiever worden naarmate zij zichzelf beter kennen. Wie de eigen kwaliteiten kent en zich tegelijkertijd bewust is van zijn tekortkomingen, kan een strategie ontwikkelen om op een goede manier te reageren op de eisen die de omgeving stelt.**

Ons gedrag is een essentieel en integraal onderdeel van wie wij zijn. Veel van dat gedrag is 'aangeboren', het zit in onze genen. Een deel van ons gedrag komt voort uit hoe we zijn grootgebracht. Aangeboren en/of aangeleerd, menselijk gedrag is het beste te omschrijven als de waarneembare interactie van een individu met de omgeving. Het is de universele taal van 'hoe we doen'.

**In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag, verdeeld over vier factoren of dimensies:**

- hoe u reageert op problemen en uitdagingen.
- hoe u anderen overtuigt van uw mening of zienswijze.
- hoe u reageert op het tempo van de omgeving en op veranderingen in die omgeving.
- hoe u reageert op regels en procedures die opgesteld zijn door anderen.



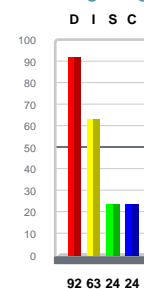
## ALGEMENE KENMERKEN

*Op basis van Victor's antwoorden worden in dit hoofdstuk een aantal algemene kenmerken beschreven die een breed beeld geven van zijn manier van werken. Deze algemene kenmerken hebben betrekking op het natuurlijke gedrag (het basisgedrag) dat hij meeneemt naar de werkomgeving. De algemene kenmerken vertellen dus iets over Victor's kwaliteiten in de functie als hij zichzelf kan zijn. Lees dit hoofdstuk samen met Victor door om een goed begrip te krijgen van zijn natuurlijke gedrag.*

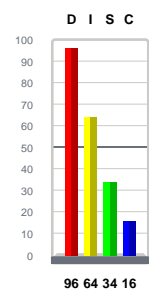
Victor is energiek en optimistisch over de resultaten die hij kan bereiken. De woorden 'kan niet' komen niet in zijn woordenboek voor. De meeste mensen zien hem als een durfal. Zijn visie is "wie niet waagt, die niet wint". Hij geniet van autoriteit, onafhankelijkheid en de vrijheid die past bij zijn assertieve manier van probleemoplossen. Hij wil gezien worden als iemand die volledig gericht is op resultaten. Hij wil dingen realiseren op een manier die overeenkomt met zijn perceptie van de goede manier om ze te doen. Victor ervaart een aantal dingen als zeer vervelend: routine, mensen die het altijd met hem eens zijn of zeggen te zijn en de status-quo. Hij kan assertief en direct zijn, maar houdt wel degelijk rekening met anderen. Veel mensen realiseren zich, na verloop van tijd, dat zijn directheid een van zijn sterke kanten is. Hij is een zelfstarter die van nieuwe projecten houdt en het meest op zijn gemak is bij een breed scala aan activiteiten. Hij toont naar buiten zelfvertrouwen en profileert zich als iemand die ergens voor staat en niet bang is nieuwe, creatieve ideeën te presenteren. Victor is gedreven om doelen te realiseren en wil in de positie verkeren de weg uit te stippelen om die doelen te bereiken. Hij heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch.

Victor wil graag beschikken over de autoriteit die past bij zijn verantwoordelijkheden. Veel mensen zien zijn beslissingen als high-risk beslissingen. Hij zal echter zelf hard werken aan een succesvol resultaat nadat de beslissing genomen is. Hij dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. Hij zal trachten anderen zijn ideeën te verkopen, als hij geconfronteerd wordt met een moeilijke beslissing. Victor houdt ervan snel beslissingen te nemen. Hij is besluitvaardig en vindt het prettig om te werken voor een besluitvaardige manager. Hij kan stress ervaren wanneer zijn manager niet dezelfde kenmerken vertoont. Hij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Hij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen.

Respons op de omgeving



Basisstijl

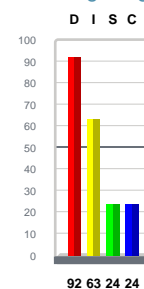




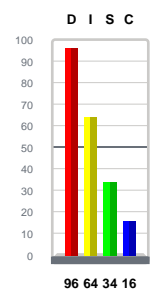
## ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Victor kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Zijn actieve geest holt al vooruit. Hij moet meer geduld tonen en vaker vragen stellen om vast te stellen of anderen hem begrijpen. Hij heeft de neiging intolerant te zijn tegenover mensen die hij vaag vindt of die volgens hem te traag denken. Hij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Victor prefereert mensen die hem keuzes bieden in plaats van hun mening geven. Alternatieven helpen hem beslissingen te nemen, maar hij waardeert doorgaans zijn eigen mening boven die van anderen. Hij maskeert af en toe zijn gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen zijn ware gevoelens boven. Hij kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij daagt mensen met een eigen mening uit.

Respons op de omgeving



Basisstijl



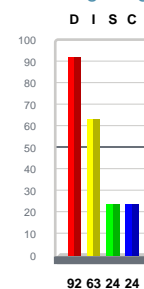


## WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

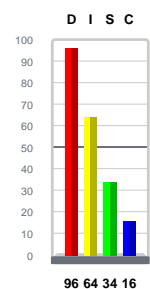
*Iedere gedragstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft inzicht in de toegevoegde waarde van de gedragskenmerken die Victor meebrengt naar zijn werkomgeving. Neem de statements hieronder samen met Victor door om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het beste tot zijn recht komt.*

- Is veranderingsgericht; zoekt naar snellere en betere methodes.
- Zet tot actie aan.
- Neemt doorgaans een beslissing met het resultaat in gedachten.
- Kijkt vooruit en is toekomstgericht.
- Is vasthoudend.
- Werkt eerder volgens eigen inzichten dan volgens de gebruikelijke; zorgt voor frisse ideeën om problemen op te lossen.
- Is inventief in het oplossen van problemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



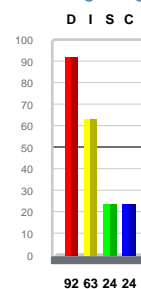


## CHECKLIST COMMUNICATIE

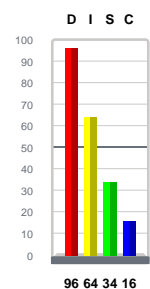
*De meeste mensen zijn gevoelig voor de manier waarop zij benaderd worden door anderen en weten heel goed wat zij prettig vinden in de communicatie. Deze pagina verschaft een aantal tips om rekening mee te houden als men met Victor communiceert. De meeste mensen ervaren dit hoofdstuk als zeer herkenbaar. Kies samen met Victor drie of vier statements die erg belangrijk zijn voor hem. Gebruik ze in uw communicatie met Victor en deel ze met anderen die veel met hem samenwerken.*

- Streel zijn ego.
- Verwacht van hem de volgende dag tegenwerking wanneer hij een "nee" als antwoord heeft gekregen.
- Wees kort - wees duidelijk - sluit af.
- Geef feiten en cijfers over de haalbaarheid van succes en de effectiviteit van de verschillende opties.
- Verduidelijk schriftelijk de parameters.
- Geef aan welke voordelen hij kan behalen.
- Stel vragen, geef alternatieven en laat hem de ruimte om zijn eigen beslissingen te nemen.
- Let op signalen die aangeven dat zijn aandacht verslapt.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.
- Wees goed voorbereid, zet alle wensen, doelstellingen en ondersteunende informatie voor hem op een rij.
- Stel specifieke (bij voorkeur 'wat?') vragen.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.
- Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.

Respons op de omgeving



Basisstijl





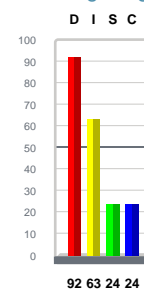
## CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

*Dit hoofdstuk van het TSI-profiel geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Victor communiceert. Bespreek met Victor welke vormen van communicatie tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties kunnen leiden. Door deze informatie te delen, kunt u samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor u allebei.*

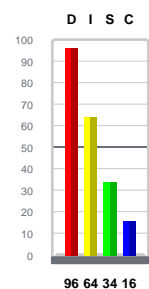
### Dit kunt u beter niet doen:

- Hem betuttelen.
- Met de eer strijken van zijn prestaties.
- Proberen een persoonlijke relatie op te bouwen.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
- Hem de mond snoeren of overheersen.
- Retorische of zinloze vragen stellen.
- U door hem laten overbluffen.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.
- Aanwijzingen geven.
- Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Aarzelen bij een confrontatie.

Respons op de omgeving



Basisstijl







## COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina worden suggesties gedaan die Victor kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Er wordt daarbij uitgegaan van beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Victor kan het nuttig zijn met name aandacht te besteden aan de tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door in de praktijk te oefenen zal Victor ervaren dat ook de communicatie met mensen die hem van nature wat minder liggen, soepeler gaat.

**Indien u communiceert met iemand die behoudend, perfectionistisch, voorzichtig, correct en netjes overkomt, stel u dan als volgt op:**

- Bereid u zeer goed voor.
- Blijf zakelijk.
- Wees accuraat en realistisch.

**En ook:**

- Vermijd dat u een nonchalante, informele of luidruchtige indruk maakt.
- Dring niet te veel aan of wees realistisch met deadlines.
- Wek geen ongeorganiseerde of rommelige indruk.

**Indien u communiceert met iemand die ambitieus, krachtig, besluitvaardig, koppig, onafhankelijk en resultaatgericht overkomt, stel u dan als volgt op:**

- Wees duidelijk, kort en 'to the point'.
- Blijf zakelijk.
- Wees voorbereid en presenteer een goed georganiseerd pakket aan ondersteunend materiaal.

**En ook:**

- Praat niet over dingen die niet relevant zijn in het kader van het gespreksonderwerp.
- Laat geen zaken in de lucht hangen; spreek u uit.
- Straal efficiëntie uit.

**Indien u communiceert met iemand die geduldig, voorspelbaar, betrouwbaar, bescheiden en stabiel reagerend overkomt, stel u dan als volgt op:**

- Begin met een persoonlijke opmerking, breek het ijs.
- Presenteer uw argumenten vriendelijk, niet bedreigend.
- Stel 'hoe' vragen om een mening over een onderwerp op tafel te krijgen.

**En ook:**

- Val niet met de deur in huis en begin niet meteen over zaken te praten.
- Wees niet dominant en veeleisend.
- Dring er niet op aan snel te reageren.

**Indien u communiceert met iemand die charismatisch, enthousiast, vriendelijk, sociaal vaardig en extravert overkomt, stel u dan als volgt op:**

- Zorg voor een vriendelijke, gezellige, warme omgeving.
- Ga niet in op te veel details (geef die schriftelijk).
- Vraag naar gevoelens, ideeën en intuïtie als u een mening wilt.

**En ook:**

- Wees niet kortaf, koel en gesloten.
- Domineer het gesprek niet.
- Vermijd teveel feiten, cijfers, alternatieven en abstracties.

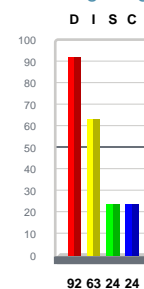


## IDEALE WERKOMGEVING

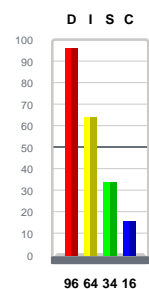
*Dit hoofdstuk beschrijft de ideale werkomgeving uitgaande van de basisstijl van Victor. Minder flexibele mensen voelen zich ongemakkelijk in een rol die niet voldoet aan de beschrijving hieronder. Flexibele mensen gebruiken hun sociale intelligentie om hun gedrag aan te passen. Zij zullen zich in verschillende omgevingen makkelijk aan kunnen passen. Gebruik dit deel om met Victor de taken en verantwoordelijkheden te benoemen die hij graag uitvoert en aankan, maar ook de taken die hem kunnen frustreren.*

- Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.
- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Ongewone opdrachten.
- Werken met een resultaatgericht team.
- Vrijheid van regels, strak toezicht en details.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.
- Vrijheid om een nieuwe aanpak uit te proberen.
- Een tolerante manager, die niet te veel hamert op het naleven van de regels.

Respons op de omgeving



Basisstijl





# PERCEPTIES

## Bekijk uzelf door de bril van de ander

*Ons gedrag wordt snel waargenomen door onze omgeving. Hoe Victor zichzelf ziet hoeft niet altijd overeen te komen met de perceptie die een ander van hem heeft. Zeker niet als Victor onder druk staat. Dan kunnen Victor's kwaliteiten door anderen wel eens ervaren worden als minder effectief of prettig. Inzicht in deze percepties kan Victor helpen de communicatie met anderen positief en open te houden.*

### Zelfkennis

*Doorgaans zult u zichzelf beschouwen als:*

- Pionier
- Assertief
- Competitief
- Zelfverzekerd
- Positief
- Winnaar

### Hoe anderen u kunnen zien - Matig

*Onder gematigde druk, spanning, inspanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:*

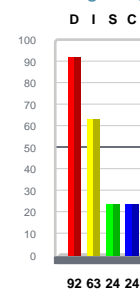
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

### Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

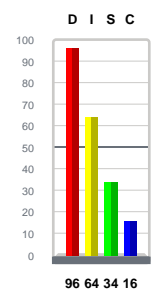
*En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:*

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





## OMSCHRIJVINGEN

Gebaseerd op Victor's antwoorden zijn hieronder woorden geselecteerd die zijn basisstijl typeren. Ze geven in vogelvlucht een indicatie hoe hij problemen oplost, omgaat met uitdagingen en mensen beïnvloedt. Maar ook hoe hij omgaat met tempowisselingen en veranderingen, en hoe hij reageert op regels en procedures die door anderen gemaakt zijn. De woorden zijn een eenvoudig hulpmiddel om de intensiteit van de vier gedragsfactoren met Victor te bespreken maar bieden vanzelfsprekend geen volledig beeld van Victor's gedragsstijl.

Veeleisend <b>Egocentrisch</b> <b>Stuwend</b> <b>Ambitieuw</b> <b>Baanbrekend</b> <b>Wilskrachtig</b> <b>Kordaat</b> <b>Vastbesloten</b> <b>Strijdlustig</b> <b>Competitief</b> <b>Gedecideerd</b> <b>Ondernemend</b>  <b>Onbeschroomd</b> <b>Verantwoordelijk</b>	Overdreven Inspirerend Charismatisch Politiek handig Enthousiast Extravert Overredend Warm Overtuigend Verfijnd <b>Zelfverzekerd</b> <b>Optimistisch</b>  <b>Snel van vertrouwen</b> <b>Sociabel</b>	Flegmatisch Ontspannen Gewoontemens Op de achtergrond  Reactief  Geduldig  Geneigd zich te hechten  Betrouwbaar Consistent Bedachtzaam Kalm Stabiel	Ontwijkend Risicomijdend Behoedzaam Regelvast Voorzichtig Conformistisch Precies Netjes  Systematisch Diplomatiek Accuraat Tactvol  Ruimdenkend Objectief
<b>Dominantie</b>	<b>Invloed</b>	<b>Stabiliteit</b>	<b>Conformiteit</b>
Behoudend Behoedzaam Coöperatief Aarzelend Terughoudend Twijfelend Niet veeleisend Voorzichtig  Mild Meegaand Bescheiden Vreedzaam  Discreet	Bedachtzaam  Feitelijk Berekenend Sceptisch  Logisch Op de achtergrond Op zijn hoede Nuchter Scherpzinnig  Pessimistisch Gereserveerd  Kritisch	<b>Veranderlijk</b>  <b>Actief</b> <b>Rusteloos</b> <b>Alert</b> Gericht op afwisseling Extravert  Ongeduldig Deadline bewust Gretig Flexibel Impulsief Onbeheerst  Gespannen	<b>Standvastig</b>  <b>Onafhankelijk</b> <b>Eigenwijs</b> <b>Koppig</b>  <b>Onverzettelijk</b>  <b>Beoordelend</b> <b>Onsystematisch</b> <b>Eigenmachtig</b> <b>Ongeremd</b> Autonoom Onbuigzaam  Slordig met details



## BASIS- EN RESPONSSSTIJL

Het basisgedrag van Victor in het omgaan met problemen, mensen, tempo en regels zal misschien niet altijd overeenkomen met het gedrag dat zijn omgeving van hem vraagt. Gebruik dit hoofdstuk om met Victor te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

### PROBLEMEN-UITDAGINGEN

#### basisstijl

Victor heeft de neiging problemen en uitdagingen op een veeleisende, gedreven manier te benaderen. Hij is eigenzinnig in zijn aanpak en zeer doelgericht. Victor zal problemen snel aanpakken en houdt van een positie waarin hij autoriteit kan uitoefenen. Hij wordt graag uitgedaagd steeds zijn grenzen te verleggen.

#### responsstijl

Victor heeft niet de indruk dat hij zijn wijze van probleembenadering en omgang met uitdagingen in zijn huidige omgeving moet aanpassen.

### MENSEN-CONTACTEN

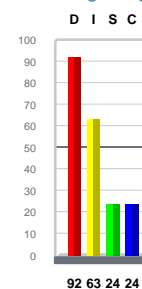
#### basisstijl

Victor is makkelijk in de omgang en optimistisch. Hij is in staat aan emoties te appelleren om anderen te overtuigen. Hij functioneert graag in een team en werpt zich vaak op als de woordvoerder van een team. Hij is goed van vertrouwen en floreert in een positief ingestelde omgeving.

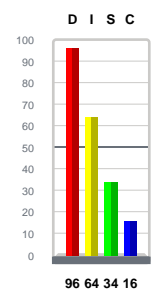
#### responsstijl

Victor ziet geen noodzaak zijn wijze van overtuigen te veranderen. Victor ervaart zijn basisstijl als datgene wat de omgeving nodig heeft.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

### TEMPO-FLEXIBILITEIT

#### basisstijl

Victor houdt van verandering en mobiliteit en een gebrek aan routine brengt hem zeker niet van de wijs. Hij voelt zich prettig als hij aan verschillende projecten tegelijk kan werken en kan makkelijk van de ene naar de andere activiteit overschakelen.

#### responsstijl

Victor ziet zijn activiteitsniveau als datgene wat de omgeving nodig heeft. Zoals hij overkomt is hij ook, zowel wat betreft activiteiten als consistentie.

### REGELS-BEPERKINGEN

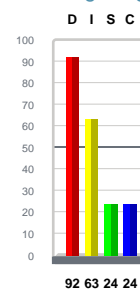
#### basisstijl

Victor houdt niet van beperkingen. Soms zal hij regels ter discussie stellen of zelfs gaan rebelleren. Hij vertoont gebrek aan tact en diplomatie wanneer hij geconfronteerd wordt met te veel of -volgens hem- onredelijke regels en beperkingen. Victor zoekt opwinding en avontuur en wil zijn eigen gang kunnen gaan.

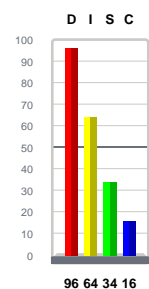
#### responsstijl

Wanneer de basisstijl van Victor wordt vergeleken met zijn responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Victor heeft niet de indruk dat hij zijn gedragsstijl op dit punt wezenlijk hoeft aan te passen in reactie op zijn omgeving.

Respons op de omgeving



Basisstijl



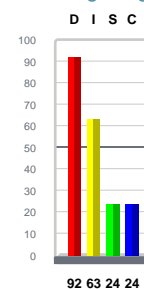


## RESPONSSTIJL

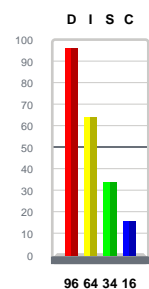
*Victor vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Victor te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.*

- Bereidheid om risico's te nemen wanneer anderen aarzelen.
- Een competitieve, assertieve aanpak van problemen voorstaan, in combinatie met het aansturen van mensen.
- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
- Zaken op een creatieve en onconventionele manier presenteren.
- Problemen voorblijven.
- Een directe, rechtstreekse benadering gebruiken in zijn communicatie.
- Het grote geheel overzien, zonder de details uit het oog te verliezen.
- Af en toe experimenteren met alternatieve manieren om tot een besluit te komen.
- Onafhankelijkheid tonen.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





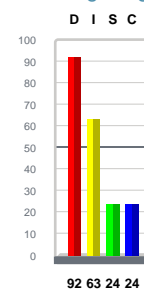
## SLEUTELS TOT MOTIVATIE

*Dit hoofdstuk gaat over wat Victor leuk en prettig vindt vanuit zijn gedragsvoorkeuren. Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden om te doen. Sommige van Victor's wensen worden in zijn huidige rol misschien al vervuld, andere wensen wil hij misschien nog in vervulling zien gaan? Loop samen met Victor de lijst hieronder door en bespreek welke wensen hij op dit moment graag wil realiseren.*

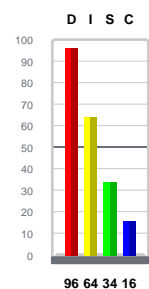
### Victor wil graag:

- In contact staan met mensen die zijn resultaten waarderen.
- Onafhankelijkheid.
- Kansen krijgen om snel vooruitgang te boeken.
- In de positie verkeren om anderen aan te sturen.
- Zijn eigen toekomst bepalen.
- De ruimte krijgen om zijn ideeën onder woorden te brengen en zijn vaardigheden te demonstreren.
- Ongebruikelijke, nieuwe of originele opdrachten.
- De gelegenheid om af en toe de teugels te laten vieren.
- Een forum om zijn emoties te ventileren.
- Nieuwe uitdagingen en problemen om op te lossen.
- Gezien worden als een leider.
- Een manager die niet op zijn vingers kijkt.

Respons op de omgeving



Basisstijl







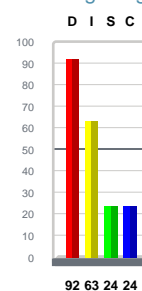
# SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

*In dit deel staan enkele behoeften waaraan voldaan moet worden om Victor met zijn gedragsstijl optimaal tot zijn recht te laten komen in de werkomgeving. Aan sommige behoeften kan Victor zelf voldoen, andere kunnen alleen worden gewaarborgd door het management. Het is moeilijk om optimaal gemotiveerd te zijn en te blijven, wanneer de basale managementondersteuning niet op orde is. Victor en zijn manager kunnen met elkaar in de lijst hieronder de drie of vier belangrijkste statements over te vervullen behoeftes selecteren. Dit geeft Victor de kans te participeren in het tot stand komen van een persoonlijk managementplan.*

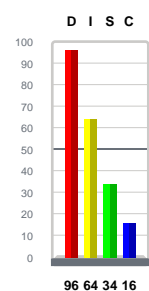
## Behoeftes van Victor:

- De effecten van zijn onafhankelijke, wat eigengereide gedrag, op het team onderzoeken en bespreken.
- Een methode om af en toe rust te nemen en meer te ontspannen.
- Duidelijkheid omtrent de resultaten waarop hij beoordeeld wordt.
- Bevoegdheid gelijkstellen aan verantwoordelijkheid.
- Begrip tonen voor mensen die een andere levensinstelling hebben.
- Beter doseren en maat houden; niet iedere situatie vraagt om de intensiteit, de urgentie of de sterke aanwezigheid die hij doorgaans uitstraalt.
- Terughoudendheid, of een methode om de risico's en gevolgen van zijn beslissingen vooraf beter in te schatten.
- Wederzijdse betrokkenheid en verwachtingen openlijk bespreken.
- Erkennen dat er beperkingen en regels gelden (en waarom).
- Documentatie van te verwachten resultaten.
- Een tolerante leidinggevende.
- Confrontatie bij onenigheid, bij een conflict of wanneer hij de regels overtreedt.
- Gelegenheid het onbekende uit te proberen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPELLERS

*Dit deel van het profiel is bedoeld om te ontdekken welke potentiële tijdverspillers een efficiënt gebruik van uw tijd in de weg kunnen staan. Mogelijke oorzaken en oplossingen kunnen de basis vormen voor een concreet plan van aanpak waarmee u uw tijd optimaal leert benutten. Dit kan uw prestaties in uw rol naar een (nog) hoger plan brengen.*

## PROBLEMEN MET DELEGEREN

*Problemen met delegeren betekent hier dat het lastig is voor u om te discrimineren tussen taken die tijd en aandacht van u vragen, en taken die heel goed door anderen kunnen worden afgehandeld.*

### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Controledrang
- Een minder groot vertrouwen in anderen
- Een beperkt inzicht in of begrip van de kwaliteiten van anderen
- Angst dat anderen het misschien beter doen dan u het doet
- Een aarzeling om anderen te overladen met werk

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Leid anderen op, neem de rol van mentor aan
- Probeer een team van mensen om u heen te verzamelen waar u op terug kan vallen
- Geef mensen een kans om u te helpen
- Bedenk dat de tijd die het u kost om anderen in te werken op routinetaken resulteert in meer tijd voor zaken die voor u prioriteit hebben

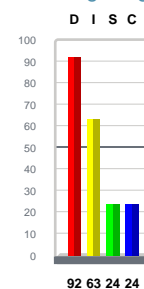
## CRISIS MANAGEMENT

*Met crisis management wordt hier bedoeld: een managementstijl waarbij men voortdurend reageert op en zich met name focust op externe, vaak niet of nauwelijks te beïnvloeden, prikkels en kwesties. Zo'n stijl houdt crises eerder in stand dan dat het bijdraagt aan een proactieve bestrijding ervan door er op te anticiperen.*

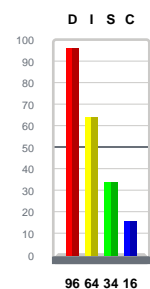
### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Een gebrek aan planning
- De neiging om onrealistische eisen ten aanzien van mensen en taken te stellen, waardoor de 'adrenaline' permanent blijft gieren en de crisissfeer in stand wordt gehouden

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

- Een neiging om altijd en overal te zoeken naar problemen of uitdagingen om op te lossen

### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Zorg voor een goed operationeel plan
- Kies een aantal sleutelfiguren in het team om specifieke problemen aan te pakken
- Laat u adviseren over die sleutelpersonen
- Delegeer verantwoordelijkheid en autoriteit, als uw rol dat toelaat

## BRANDJES BLUSSEN

*Met brandjes blussen wordt hier bedoeld: je weg laten rukken van taken die prioriteit genieten om vragen te beantwoorden, zaken te delegeren, of problemen op te lossen die best even kunnen wachten. Het betreft ad hoc kwesties die vaak net zo snel zijn opgelost als dat ze zich voordoen.*

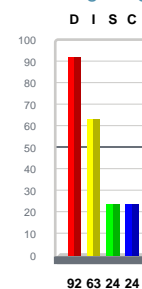
### MOGELIJKE OORZAKEN:

- De behoefte om de koe bij de horens te vatten, soms zonder over de juiste informatie te beschikken
- Een minder sterk ontwikkeld vermogen tot delegeren
- Een gebrek aan kennis van standaardprocedures
- Een minder sterk ontwikkeld vermogen om prioriteiten te stellen
- Te weinig gevoel voor maat houden - de zwaarte van de ingezette middelen overstijgt de noodzaak

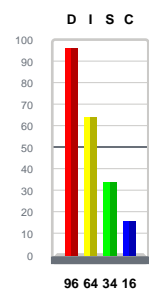
### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Maak een plan
- Ontwerp standaardprocedures voor routinetaken en veel voorkomende problemen
- Probeer situaties zoveel mogelijk te managen met de overall doelstellingen op uw netvlies

Respons op de omgeving



Basisstijl





## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

### GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

*Een plan in de context hier kan een zakelijk plan zijn waarin missie, doelen, doelstellingen, taken, budget en middelen zijn uitgewerkt. Maar het kan ook eenvoudiger: een plan van aanpak, of een heldere prioriteitenlijst, bij voorkeur daaraan gekoppeld, een dagelijkse actielijst.*

#### MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen
- Prioriteiten die steeds veranderen (soms opgelegd door anderen, vaak door uzelf)
- De gedachte dat u in het verleden ook succes had zonder plan op papier
- De behoefte om te zien hoe zaken lopen, zonder u vast te hoeven leggen in een agenda

#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Schrijf eens voor uzelf op wat uw persoonlijke waarden zijn en de waarden die u in uw rol belangrijk vindt. Deel ze in naar prioriteit.
- Zet de volgende stap door een lange termijn plan op papier uit te werken dat bijdraagt aan die waarden
- Onthoud dat u met duidelijke prioriteiten in uw achterhoofd veel minder 'geleefd wordt' en u veranderingen in uw leven en uw rol veel beter kunt sturen

### WILLEKEURIG BESLISSEN

*Met willekeurig beslissen bedoelen we hier te snel beslissingen nemen zonder de benodigde informatie te verzamelen.*

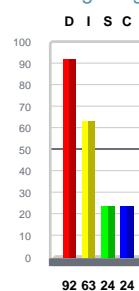
#### MOGELIJKE OORZAKEN:

- Ongeduld is sterker dan de noodzaak om op aanvullende informatie te wachten
- De neiging om te veel te doen
- Een gebrek aan planning
- Geen duidelijke of specifieke doelen

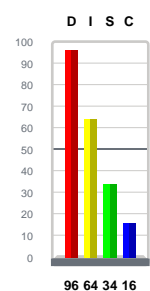
#### MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- Ga eens praten met mensen die u bewondert om hun vermogen om weloverwogen te beslissen

Respons op de omgeving



Basisstijl

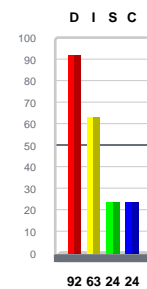




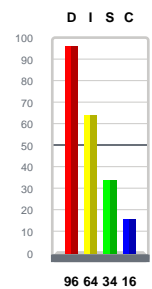
## TIJDVERSPILLERS *vervolg*

- Bepaal vantevoren op welke criteria u een beslissing gaat nemen
- Kijk welke problemen u onder kunt brengen in gestandaardiseerde operationele of alternatieve procedures

Respons op de omgeving



Basisstijl





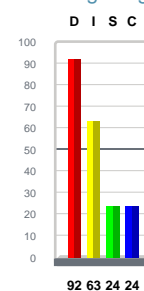
## AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

*Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk of in situaties die om een andere respons vragen, omslaan in minpunten. Het zijn de gedragsvalkuilen waar we allemaal wel eens in stappen. Inzicht in onze valkuilen maakt het mogelijk om ze in de toekomst beter te omzeilen. Hieronder staan de mogelijke keerzijdes van Victor's gedragsstijl beschreven, in algemene zin dus zonder rekening te houden met de functie. Selecteer samen met Victor twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief beïnvloeden. Zij kunnen het uitgangspunt vormen voor Victor's persoonlijke actieplan.*

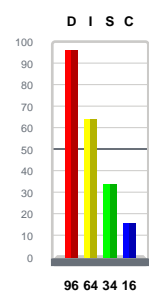
### Victor heeft de neiging om:

- Zijdelings opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.
- Communicatie als éénrichtingsverkeer te gebruiken; luistert niet naar het hele verhaal en laat de ander niet uitpraten voordat hij de eigen mening begint te verkondigen. Hij neemt daardoor al snel het gesprek over.
- Zich niets te kunnen voorstellen bij de problemen die 'tragere' mensen ondervinden door zijn stijl.
- Steeds opnieuw te beginnen en van strategie te veranderen, wanneer het hem uitkomt.
- Te veel hooi op de vork te nemen en dingen te snel en te haastig te doen.
- Problemen te krijgen met de balans tussen werk en privé.
- Van nature 'explosief' te zijn en weinig geduld te hebben om te onderhandelen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





## ACTIEPLAN

Hieronder doen wij een aantal suggesties voor gebieden waarop Victor zich wellicht wil ontwikkelen als hij dat belangrijk vindt. Dit zijn algemene suggesties, ze houden dus geen verband met Victor's gedragsstijl. Laat Victor een tot drie gebieden kiezen die voor hem belangrijk zijn of het komende jaar worden. Het helpt om vervolgens een concreet actieplan te maken om het gewenste resultaat te bereiken. Loop nogmaals met Victor door dit TSI-profiel om mogelijke ontwikkelingsdoelen wat specifiekere te bepalen.

- Communiceren (luisteren)
- Delegeren
- Beslissen
- Discipline
- Prestatie-evaluatie
- Opleiding
- Time Management
- Carrièredoelen
- Persoonlijke doelen
- Motiveren
- Ontwikkelen van anderen
- Familiedoelen

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: \_\_\_\_\_

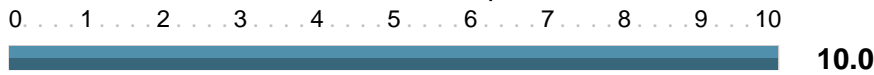
- 1.
- 2.
- 3.

Begindatum: \_\_\_\_\_ Evaluatiedatum: \_\_\_\_\_

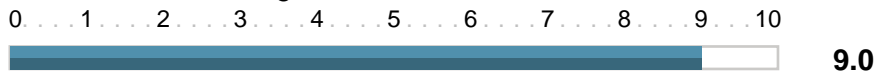


# GEDRAG

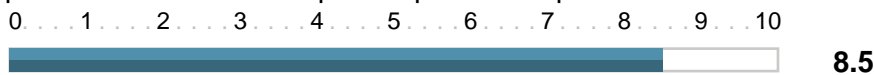
**1. PRESTATIEGERICHTHEID** - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten.



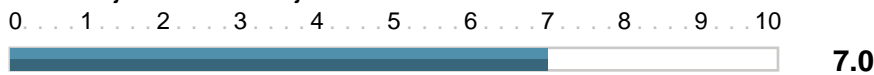
**2. URGENTIE** - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



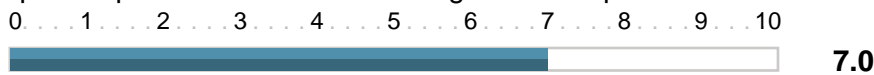
**3. VEELVULDIGE VERANDERINGEN** - Makkelijk kunnen switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om snel in te spelen op nieuwe opdrachten.



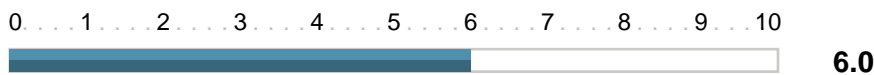
**4. VEELVULDIGE INTERACTIE MET ANDEREN** - Op dagelijkse basis om kunnen gaan met veelvuldige onderbrekingen, terwijl de houding richting anderen steeds vriendelijk en attent blijft.



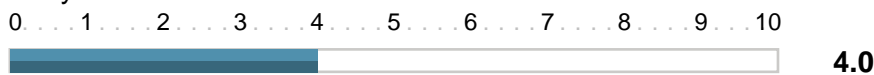
**5. VEELZIJDIGHEID** - De neiging om snel te schakelen en vanuit een breed scala aan uiteenlopende vaardigheden in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



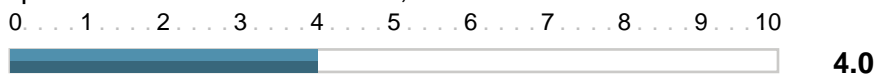
**6. MENSGERICHTHEID** - Constructief samen kunnen werken met uiteenlopende typen mensen teneinde samen een goed resultaat te boeken.



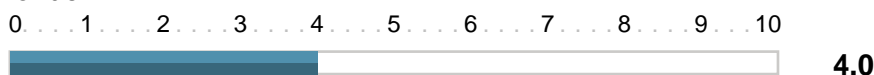
**7. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN** - Het zorgvuldig verzamelen, bijhouden en archiveren van informatie die nodig kan zijn om actuele of toekomstige situaties te kunnen analyseren.



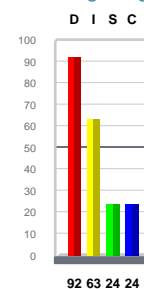
**8. KLANTRELATIES** - Hechte relaties met klanten kunnen opbouwen door betrokkenheid, warmte en interesse te tonen.



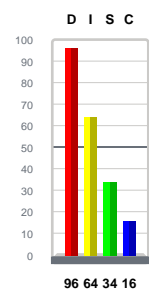
**9. CONTROLEREN EN AFMAKEN** - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



Respons op de omgeving



Basisstijl







# GEDRAG

**10. CONSISTENTIE** - Het vermogen om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



**3.8**

**11. RESPECT VOOR BELEID** - Vast willen en kunnen houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



**3.2**

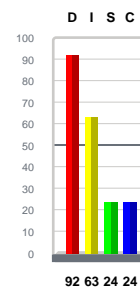
**12. GEORGANISEERD WERKEN** - De neiging om taken en opdrachten te organiseren door goed gebruik te maken van procedures en systemen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

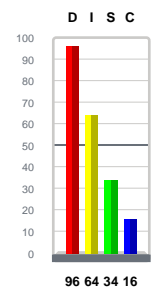


**2.5**

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 92-63-24-24 (11) SIN: 96-64-34-16 (11)

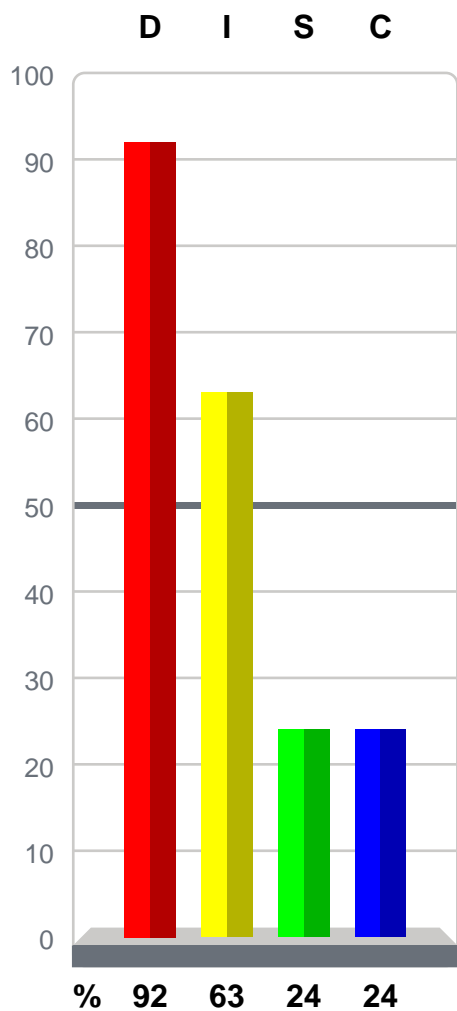


# STIJLANALYSE GRAFIEKEN

25-1-2016

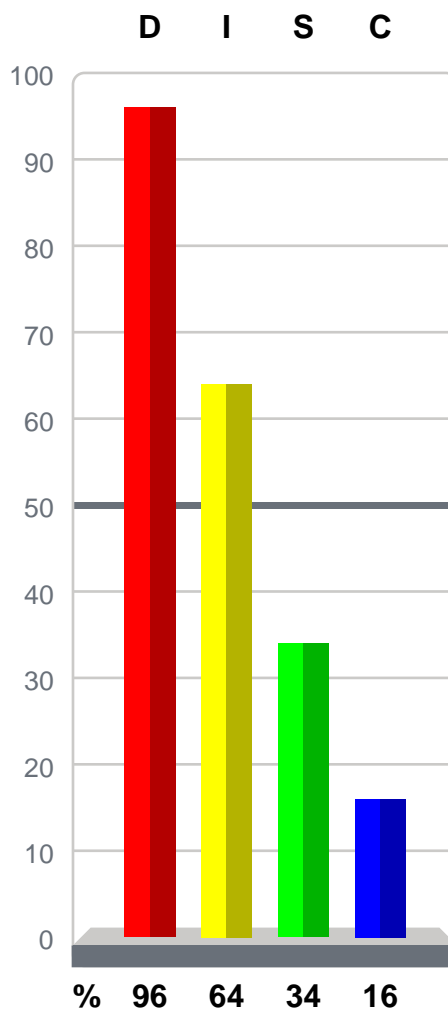
## Respons op de omgeving

### Grafiek I



## Basisstijl

### Grafiek II



Nederlandse norm 2014 R4

T: 10:26



## HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

In dit deel van het profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht TSI-typen, die weergegeven zijn in het Success Insights Wiel. Werken met deze typen is vooral prettig in trajecten die te maken hebben met teambuilding en communicatie: processen waarin een algemeen inzicht in elkaars gedragsvoorkeuren in eerste instantie belangrijker is dan een op een de diepte ingaan. Hoewel in de TSI-typen veel van het oorspronkelijke werk van de Zwitserse psycholoog dr. Carl Jung is te herkennen, is het belangrijk te onthouden dat DISC zoals dat gebruikt wordt in dit TSI-profiel, is terug te voeren op de observaties van de Amerikaanse psycholoog William M. Marston.

Natuurlijk bent u uniek en niet in een hokje te plaatsen. Afhankelijk van uw score op de 4 DISC factoren vertoont u immers een combinatie van gedragskenmerken van de verschillende typen. Voor een diepgaande en accurate interpretatie van uw gedrag heeft u het meest aan een terugkoppeling door een gecertificeerd consultant op de Stijlanalyse grafieken. Gebruik het wiel vooral als hulpmiddel in de communicatie met collega's, teamleden en medewerkers. Het is leuk om van elkaar op hoofdlijnen te ontdekken 'waar men zit in het wiel', en hoe dit zich verhoudt tot de verschillende rollen in een team. Bedenk dat hoe dichter u bij het hart van het wiel gepositioneerd bent, hoe makkelijker u met de tegenoverliggende typen kunt omgaan. Hoe meer u aan de buitenrand gepositioneerd bent, hoe eenduidiger u bent in uw gedragsvoorkeuren.

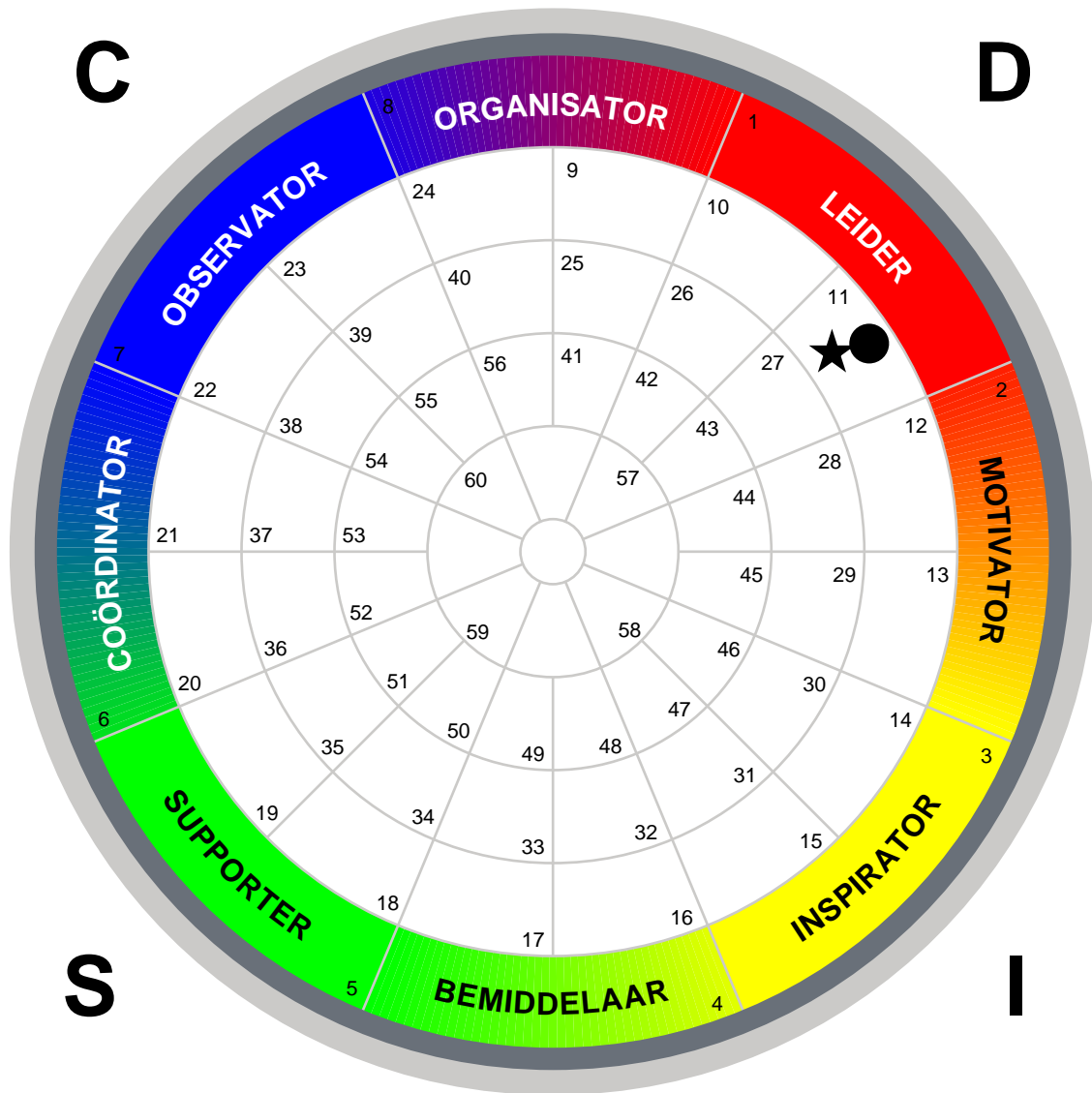
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

Tot slot nog een woord over de typenbenamingen. Zie ze als aanduidingen die nodig zijn om een type te kunnen plaatsen, niet als een kwalificatie. Een voorbeeld: het type Leider vertelt u alleen dat in de bijbehorende gedragsstijl de neiging tot sturen ligt opgesloten. Het label zegt dus niets over de kwaliteit van leiderschap, het niveau waarop iemand functioneert of de functie die iemand uitoefent. Er zijn Supporters die grote organisaties aansturen en Leaders die administratieve ondersteuning bieden.



# HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

25-1-2016



Responsstijl: ★ (11) MOTIVERENDE LEIDER  
Basisstijl: ● (11) MOTIVERENDE LEIDER

Nederlandse norm 2014 R4

T: 10:26



## INTRODUCTIE

Dit EQ rapport brengt onze emotionele intelligentie in kaart. Dit is het vermogen om emoties en het effect dat ze hebben, aan te voelen, te begrijpen en te reguleren. De emoties die we zelf ervaren én de emoties die anderen ervaren. Het op de juiste manier aanwenden van dit vermogen, draagt bij aan onze effectiviteit en productiviteit in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. Het rapport is ontworpen om inzicht te verschaffen in de volgende twee gebieden: Intrapersoonlijke Emotionele Intelligentie ofwel, emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf en Interpersoonlijke Emotionele Intelligentie ofwel, emotionele intelligentie in de omgang met anderen.

Onderzoek heeft aangetoond dat succesvolle, effectieve leiders, medewerkers, professionals en zelfstandigen over een goed ontwikkelde emotionele intelligentie beschikken. Dit maakt het voor hen mogelijk met veel verschillende typen mensen samen te werken. En om makkelijk in te spelen op de veranderende omstandigheden in de werkomgeving. Het kan zelfs zijn dat iemands emotionele intelligentie (EQ) in sommige rollen of omgevingen een betere voorspeller van succes is dan intelligentie (IQ).

Dit rapport meet vijf domeinen van emotionele intelligentie, verdeeld over twee gebieden:

### Intrapersoonlijke emotionele intelligentie

heeft te maken met wat er bij u van binnen gebeurt gedurende uw dagelijkse bezigheden.

**Zelfbewustzijn** gaat over uw vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, gevoelens en motivaties te herkennen en te plaatsen, alsmede hun effect op de omgeving.

**Zelfregulatie** betreft uw vermogen om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op uw handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te reguleren. Kort gezegd: uw vermogen om te denken voordat u doet.

**Zelfmotivatie** gaat over de passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als motivatie. En over de intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.

### Interpersoonlijke emotionele intelligentie

heeft te maken met wat er tussen u en anderen gebeurt.

**Empathie** heeft te maken met uw vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.

**Sociale vaardigheden** gaat over uw vermogen om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden, en een sociaal netwerk in stand te houden.



## INTRODUCTIE

Reflectie plegen op Emotionele Intelligentie vraagt om moed, eerlijkheid en een open geest. De resultaten kunnen soms best confronterend zijn. Het liefst zeggen we van onszelf dat we emotioneel erg intelligent zijn. In de praktijk zijn er echter maar weinigen die op dit vlak niets meer te leren hebben. Het gaat om het inzicht dat u krijgt, meer dan om de scores! Bovendien hebben we alleen uw emotionele intelligentie gemeten. Er zijn andere factoren die ook impact hebben op uw succes en effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, uw drijfveren, uw intelligentie, uw ervaring. Niet alles wat u leest zal 100% waar zijn voor u. U kunt het rapport 'op maat' maken door zelf aanvullende opmerkingen en aantekeningen te maken, bijvoorbeeld bij de stellingen die waar zijn voor u. Of juist bij stellingen die u minder goed herkent. Doe dit echter pas nadat u bij vrienden of collega's heeft nagevraagd of zij het eens zijn met het feit dat u vraagtekens zet bij een bepaalde stelling.



## ALGEMENE KENMERKEN

In dit rapport hebben wij een aantal algemene omschrijvingen geselecteerd op basis van uw antwoorden op de EQ vragenlijst. Deze omschrijvingen geven u een goede algemene indruk van uw emotionele intelligentie, onderverdeeld in de vijf EQ domeinen.

### Zelfbewustzijn

- Uw zelfbewustzijn stelt u in staat in contact te staan met die emoties die uw doelen, drijfveren, sterke punten en ambities mede beïnvloeden.
- U bent zich ervan bewust hoe u qua emoties kan reageren op bepaalde gebeurtenissen en houdt hier rekening mee.
- U begrijpt uw emoties en snapt welke impact ze hebben op het ervaren van stress.

### Zelfregulatie

- Anderen ervaren u waarschijnlijk als een evenwichtig persoon.
- U bent over het algemeen in staat om de kritiek of negatieve feedback van collega's niet van invloed te laten zijn op uw verhouding met hen.
- U bent in staat uzelf proactief uit een minder goede bui te halen.

### Zelfmotivatie

- Anderen zien u meestal als zeer gemotiveerd.
- U hebt de neiging op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen.
- U zal meestal de doelstellingen halen en de verwachtingen waarmaken die anderen hebben gesteld.

### Empathie

- U kunt goed met anderen samenwerken, maar heeft soms wat hulp nodig om hun emotionele behoeften te begrijpen.
- Het kan u moeite kosten u in te leven in de ander wanneer u zelf niet heeft meegemaakt wat de ander heeft meegemaakt.
- Anderen kunnen u ervaren als iemand die wat meer compassie zou kunnen tonen.

### Sociale vaardigheden

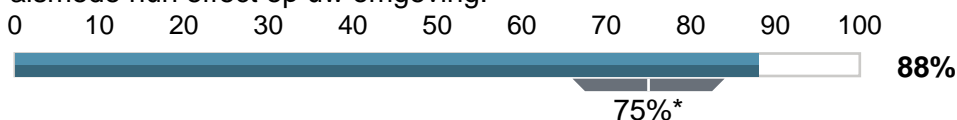
- Anderen vinden u meestal goed benaderbaar.
- U werkt goed samen met het merendeel van uw collegae.
- U bent zeer overredend wanneer u gepassioneerd bent over een bepaald onderwerp. Soms kan dat echter wat overdreven of drammerig overkomen.



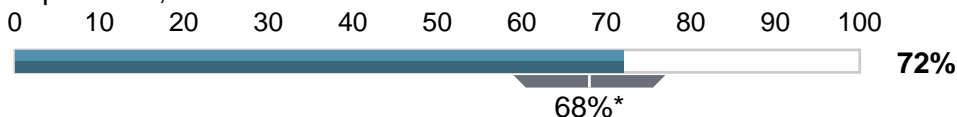
## UW RESULTATEN

Het Emotioneel Quotiënt (EQ) meet uw vermogen uw eigen emoties en die van anderen aan te voelen, te begrijpen, te verwerken en te reguleren. De emoties die we zelf ervaren én de emoties die anderen ervaren. Het op de juiste manier aanwenden van dit vermogen, draagt bij aan onze effectiviteit en productiviteit in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. De totale score op dit EQ assessment bepaalt de hoogte van uw emotionele intelligentie. Hoe hoger uw score, hoe meer u uw emotionele intelligentie ontwikkeld heeft. Als u graag wilt groeien op het gebied van EQ, kan het zinvol zijn u eerst te richten op de domeinen waarin u wat minder sterk ontwikkeld bent. Dit hangt mede af van het doel dat u nastreeft met dit EQ traject. Bij het ontwikkelen van emotionele intelligentie geldt dat met kleine, concrete stapjes vaak een groot effect kan worden bereikt.

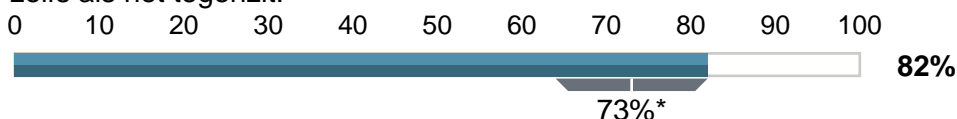
**1. ZELFBEWUSTZIJN** - De vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op uw omgeving.



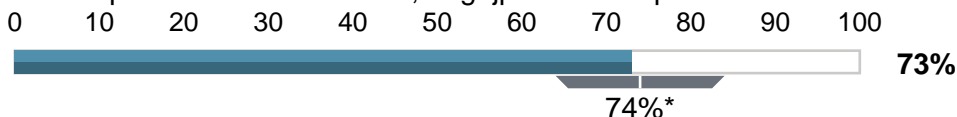
**2. ZELFREGULATIE** - De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.



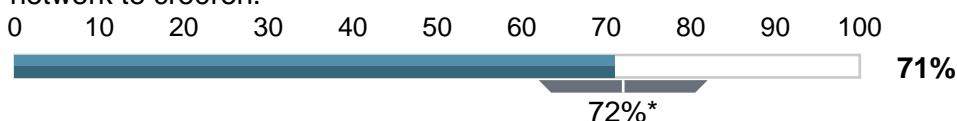
**3. ZELFMOTIVATIE** - De passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als motivatie. De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.



**4. EMPATHIE** - De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.



**5. SOCIALE VAARDIGHEDEN** - De vaardigheid om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden en een sociaal netwerk te creëren.



Nederlandse norm 2014

\*68% van de populatie valt binnen het gearceerde gebied.

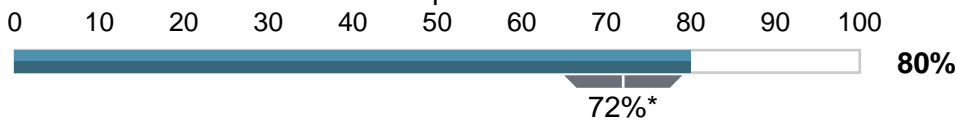




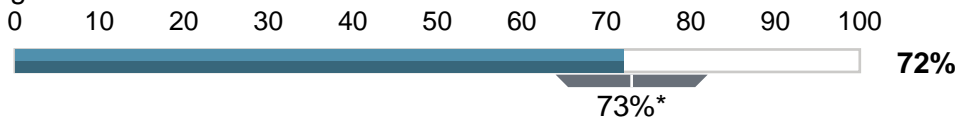
## UW EQ: HET TOTAALBEELD

Het totaal van de domeinen Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Zelfmotivatie bepalen uw Intrapersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf. Het totaal van de domeinen Empathie en Sociale vaardigheden bepalen uw Interpersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie in de omgang met anderen. De totale hoogte van uw EQ wordt afgeleid van de scores op uw Intrapersoonlijke domeinen en uw Interpersoonlijke domeinen.

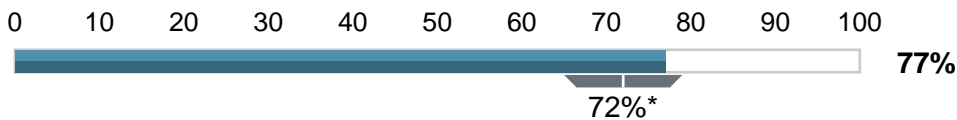
**INTRAPERSONLIJK** - Het vermogen uzelf, mede op basis van uw emoties, te begrijpen, te kennen en aan te sturen, teneinde effectief te kunnen handelen in leven en loopbaan.



**INTERPERSONLIJK** - Het vermogen anderen en hun emoties te begrijpen, te weten wat hen motiveert, hoe ze te werk gaan, en hoe u goed met hen kunt samenwerken.



**TOTAAL EQ** - Het niveau van uw totale emotionele intelligentie wordt afgeleid van de scores op uw Intrapersoonlijke en Interpersoonlijke domeinen.





## ZELFBEWUSTZIJN (INTRAPERSONLIJK)

*De vaardigheid uw eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op uw omgeving.*

### U heeft 88% gescoord.

Uw zelfbewustzijn is hoog ontwikkeld. Dit betekent dat u heel goed doorheeft wat u voelt en begrijpt waarom u dat voelt. U begrijpt de impact van uw emoties op uw beslissingen heel goed en kunt uw emoties inzetten als waardevolle raadgevers om evenwichtige beslissingen te nemen. Hieronder volgen toch nog enkele tips die u kunnen helpen uw hoge niveau van zelfbewustzijn vast te houden of nog verder te verfijnen, indien u dat wenst.

### Wat u kunt doen:

- Vertel aan een familielid, een vriend of een collega in wie u vertrouwen heeft, waar u emotioneel door geraakt wordt teneinde uw vermogen tot zelfbeoordeling verder te verfijnen.
- Vergelijk de feedback die u van anderen krijgt met hoe u zichzelf beoordeelt.
- Kunt u bij uzelf terugkerende patronen in uw gedrag ontdekken? Bijvoorbeeld: na een dag vol vergaderingen, verlies ik thuis sneller mijn geduld met de kinderen dan normaal. Hoe beïnvloeden die patronen uw reacties en beslissingen? Hoewel u weloverwogen beslissingen neemt, kan zelfinzicht op dit punt u helpen, vooral als de druk ook bij u hoger oploopt.
- Doorgaans heeft u een realistisch beeld van uzelf. Neem wel af en toe een moment om na te denken over de vraag of uw zelfbeeld nog klopt.
- U kunt waarschijnlijk makkelijk de relatie leggen tussen uw emoties en uw gedrag. Toch kan het waardevol zijn voor u om te onderzoeken welke (negatieve) triggers u in bepaalde situaties misschien over het hoofd ziet.
- We blijven een leven lang leren. Verfijn uw zelfbewustzijn nog meer door aantekeningen te maken van uw emotionele reacties op gebeurtenissen of situaties die belangrijk zijn voor u.
- Noteer uw innerlijke gevoelens en gedachten en bespreek ze met een familielid, een vriend of een collega in wie u vertrouwen heeft, om een nog scherper beeld van uzelf te krijgen.
- Maak een overzicht van situaties die voor u emotioneel beladen zijn. Probeer mogelijke oplossingen te formuleren om uw emoties in dergelijke situaties, indien nodig, weer in balans te brengen.



## ZELFBEWUSTZIJN (INTRAPERSONLIJK)

- Wees u bewust van de toegevoegde waarde van uw sterk ontwikkelde zelfbewustzijn. Wat brengt het u? Professioneel? Privé? Dat is net zo belangrijk als kijken waar u nog vooruitgang kunt boeken.
- Maak gebruik van uw hoge niveau van zelfbewustzijn om een actieplan te maken voor gebieden waarop u zichzelf (nog) wilt verbeteren. Hoe kan uw zelfbewustzijn u helpen bij deze exercitie?
- Terugkijken kan heel leerzaam zijn. Denk eens na over emotioneel beladen situaties uit het verleden, met name op uw werk. Hoe zou u zich hier vandaag de dag over voelen?



## ZELFREGULATIE (INTRAPERSONLIJK)

*De vaardigheid om de impact van (ontregelende) impulsen, emoties en stemmingen op de eigen handelingen, acties en beslissingen te beperken door ze te beheersen, te parkeren, of te veranderen.*

### U heeft 72% gescoord.

Uw zelfregulatie is goed ontwikkeld. Het stelt u in staat om negatieve gevoelens te reguleren en positieve emoties op een passende manier te beleven, afhankelijk van de situatie. Bovendien kunt u, over het algemeen, goed onder druk werken. De onderstaande suggesties bieden u misschien toch nog interessante aanknopingspunten voor uw persoonlijke ontwikkeling.

### Wat u kunt doen:

- Wanneer u negatieve emoties ervaart, vat dan achteraf even kort samen wat er gebeurde om erachter te komen wat de aanleiding was. Maar vooral ook of, en zo ja wat, er veranderde in uw gedrag en waarom. Was het effectief wat u deed?
- Probeer samen met een of twee collega's in wie u vertrouwen heeft, te onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn om uw zelfregulatie door oefening te blijven ontwikkelen. Misschien zien zij toch nog dingen waarvan u zichzelf niet zo bewust bent? Bijvoorbeeld in situaties die een beetje buiten uw comfortzone liggen?
- Over het algemeen bent u in staat veel zelfbeheersing aan de dag te leggen. Blijf er wel op letten, zeker als u wat extravert van aard bent, om eerst te luisteren, even een denkpauze in te lassen en dan pas te reageren. In uw geval kan dat vooral nuttig zijn in situaties waarin heftige emoties een rol spelen.
- Vraag anderen (vrienden, familieleden of iemand in wie u vertrouwen heeft) eens welke methoden zij hanteren om met spannende veranderingen en stress om te gaan. Misschien zitten er methoden tussen waar ook u wat aan kunt hebben, vooral op momenten dat de stress oploopt.
- Als u merkt dat het u allemaal toch wat teveel wordt, roep dan beelden op van gebeurtenissen die u een gevoel van rust en positiviteit geven.
- Zet alle effectieve zelfregulerende vaardigheden die u toepast eens voor uzelf op een rijtje. In welke situaties helpen ze u? In welke situaties werken ze (nog) niet? Welke aanpassing is nodig om ze wel te laten werken?
- Door regelmatig ontspanningsoefeningen te doen, komen uw lichaam en geest (nog) meer in balans. Dit kan bijdragen aan het reguleren van uw emoties, ook in stressvolle tijden.



## ZELFREGULATIE (INTRAPERSONLIJK)

- U kunt doorgaans goed relativeren. Maar vraag uzelf bij emotioneel beladen of spannende gebeurtenissen af "Wat is het ergste dat zou kunnen gebeuren?". Dit zal u helpen om ook lastige, uitdagende of moeilijke situaties op een evenwichtige wijze het hoofd te bieden.
- Bedenk wat voor u geschikte tijden of momenten zijn om te ontspannen en uw emoties eens even helemaal de vrije loop te laten, juist ook in uw privéleven. Door uw goede zelfregulatie loopt u mogelijk het risico dat de emoties van anderen meestal alle aandacht of prioriteit krijgen, zeker als u zelf wat introverter van aard bent.
- Er is een sterk verband tussen lichaam en geest. Door meditatie of het beoefenen van yoga, kunt u leren hoe u uw emoties (nog) beter kunt reguleren en hoe u een (nog) betere balans kunt vinden.
- Probeer, rekening houdend met uw gedragsvoorkeuren, manieren te bedenken hoe u uw emoties echt kan laten blijken. Door uw sterkere zelfregulatie kan het soms voor anderen moeilijker zijn te achterhalen wat u voelt.



## ZELFMOTIVATIE (INTRAPERSONLIJK)

*De passie om te werken met meer dan alleen noodzaak, salaris, of status als motivatie. De intrinsieke neiging om actie te ondernemen en uit uzelf, zonder stimulans van buitenaf, (eigen) doelen na te streven. Met energie, volharding en optimisme, zelfs als het tegenzit.*

### U heeft 82% gescoord.

Uw zelfmotivatie is goed ontwikkeld. Dit stelt u over het algemeen in staat naar uw doelen toe te werken en ze te realiseren. Doorgaans staat u open voor nieuwe uitdagingen en bent u geneigd zelf initiatieven te nemen. In de lijst met suggesties hieronder treft u misschien toch nog een paar aanvullende tips aan voor uw verdere persoonlijke ontwikkeling.

### Wat u kunt doen:

- Over het algemeen weet u waar u naartoe wilt. Maar misschien is het ook voor u nuttig om specifieke doelen op papier te zetten, inclusief een tijdsplanning. Zeker bij wat complexere doelen kan dit helpen om de voortgang te controleren.
- U heeft doelen en ambities. Ook daarvoor geldt: hoe vaker u ze ziet, hoe vertrouwder ze worden. Hang ze daarom ergens op waar u ze gemakkelijk kunt zien. Of schrijf ze op een geeltje dat u in uw agenda of portefeuille plakt.
- Vaak weet u wel wat uw doelen zijn, maar misschien vergeet u soms om tussentijds te reflecteren op de voortgang? Zo ja, neem dan elke dag een paar minuten de tijd om u af te vragen: wat heb ik gedaan op weg naar een specifiek doel?
- Neem iemand in gedachten die u bewondert om zijn of haar vaardigheid zichzelf te motiveren. Wat ziet u hem of haar doen? Wat levert hem of haar dat op? Wat kunt u daarvan (nog) leren? Vooral in tijden dat het behoorlijk tegenzit?
- Het is belangrijk om ook stil te staan bij het behalen van een tussendoel. Beloon uzelf op uw tussentijdse successen. En vergeet niet het uiteindelijke eindresultaat te vieren!
- Maak een analyse van uw sterktes, zwakten, mogelijkheden en beperkingen in relatie tot nieuwe of spannende uitdagingen waarvoor u staat. Dit kan u helpen om af en toe buiten uw comfortzone te treden als de uitdaging dat van u vraagt.
- U staat over het algemeen wel open voor veranderingen. Merkt u dat u toch te veel op de status quo gaat leunen, prikkel uzelf dan met de vraag: als ik hier nieuw binnen zou komen, wat zou mij dan opvallen? En wat zou er volgens mij beter kunnen?
- Reflecteer op karaktertrekken en eigenschappen die u zouden kunnen belemmeren bepaalde doelen te bereiken, vooral in tijden dat het tegenzit. Wat kunt u doen om de impact van die eigenschappen op uw doelen te verkleinen?



## ZELFMOTIVATIE (INTRAPERSONLIJK)

- Praat over uw doelen met iemand die u vertrouwt, bijvoorbeeld een vriend of familielid. Vraag hen u aan uw doelen te herinneren, als zij merken dat u zich laat afleiden van uw doelen.
- Wat is voor u een erg uitdagend, of mogelijk zelfs lastig, doel dat u graag zou realiseren? Topsporters maken vaak gebruik van visualisatietechnieken om een resultaat te behalen. Experimenteer hier eens mee om juist zo'n lastiger doel concreet te maken. Welke stappen ziet u uzelf zetten? Hoe voelt het als u het gewenste doel heeft bereikt?
- Zeker bij complexere doelen helpt het om subdoelen te formuleren. Welke gedetailleerde subdoelen kunnen u helpen om bepaalde einddoelen te realiseren?



## EMPATHIE (INTERPERSOONLIJK)

*De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.*

### U heeft 73% gescoord.

Uw empathie is redelijk ontwikkeld. Soms snapt u de ander best goed. Maar er zijn ook momenten waarop u het lastig kan vinden de emotionele reactie van de ander te begrijpen. Juist dan is het belangrijk na te denken over de vraag hoe u uw communicatie daarop kunt aanpassen.

### Wat u kunt doen:

- Wees u bewust van de kracht van lichaamstaal! Lichaamstaal vertelt veel over iemands emoties. Oefen uzelf op dit punt door wat meer of wat vaker op de gezichtsuitdrukking en lichaamshouding van anderen te letten. Wat ziet u, en wat zegt dat? Er zijn veel leuke en toegankelijke boeken en YouTube filmpjes die u richting kunnen geven als u dit nog lastig vindt.
- Lichaamstaal leren lezen is vooral leren waarnemen. Heeft u een favoriete tv-serie? Kijkt u wel eens naar talk-shows? Zet het geluid eens uit en beschrijf wat u ziet. Wat heeft dat volgens u te maken met een emotie?
- Probeer de emotionele reacties van anderen te voorspellen en te begrijpen, nog voordat u uw eigen mening geeft. Maak een mentale aantekening die begint met: als ik nu [...] was, dan zou ik waarschijnlijk ..... Reflecteer na afloop of de ander inderdaad zo reageerde als u zich voorstelde.
- Doe geen aannames maar vraag naar wat er omgaat in de ander als u probeert zijn of haar emotionele reactie te begrijpen.
- Misschien zijn er personen in uw directe omgeving die volgens u 'te soft' zijn. Hoe gaan zij om met anderen? Wat doen zij in hun interactie? Mogelijk is die zachte kant juist wat zij inzetten om hun empathie te tonen. Wat kunt u leren van hun aanpak?
- Beschrijf een recente situatie waarin u merkte dat iemand anders (een collega, een familielid) niet goed in zijn of haar vel zat. Wat deed u om zijn of haar gemoedstoestand een beetje te verbeteren? Hielp dat? Wat zou u de volgende keer anders doen?
- Hoe u een boodschap overbrengt is van invloed op hoe de boodschap ontvangen wordt. Denk eens na over de vraag hoe u op een ander KUNT overkomen door uw manier van communiceren. Is dat ook hoe u het liefste zou WILLEN overkomen? En is het effectief in uw communicatie met die ander? Raadpleeg zonodig, als u die heeft, uw TSI-Gedragsanalyse om meer te leren over uw communicatiestijl.





## EMPATHIE (INTERPERSOONLIJK)

- Door uzelf te blijven trainen op bepaalde gewoontes in het onderlinge verkeer, zoals luisteren, iemand uit laten praten, vragen stellen in plaats van uw mening geven, doorvragen, samenvatten etc., zult u merken dat anderen u ook ervaren als een empathische persoon. Dat levert, bijvoorbeeld in de samenwerking, alleen maar winst op.
- Bied hulp aan uw vrienden, familie en zelfs af en toe ook aan onbekenden. Geef hen de hulp die zij echt nodig hebben in plaats van de hulp die u denkt dat zij nodig hebben.



## SOCIALE VAARDIGHEDEN (INTERPERSOONLIJK)

*De vaardigheid om wederzijds bevredigende relaties op te bouwen en te onderhouden en een sociaal netwerk te creëren.*

### U heeft 71% gescoord.

Uw sociale vaardigheden zijn redelijk ontwikkeld. Vaak lukt het u om een prettig contact te onderhouden met anderen. Maar vooral in emotioneel beladen situaties of onder druk, kunt u het lastig vinden om met anderen om te gaan.

### Wat u kunt doen:

- In communicatie geldt: u oogst wat u zaait! Verdiep u in de vraag wat u met uw lichaamstaal uitstraalt. Probeer te bedenken wat anderen van u zien in verschillende situaties. Bijvoorbeeld: tijdens een lastige vergadering waar u de leiding heeft. In een gesprek dat u echt niet boeit. Bij een presentatie voor een groep mensen waar u een beetje bang voor bent. Maar ook: als u een goed nieuws gesprek voert. Hoe kunt u in de verschillende situaties uw lichaamstaal inzetten als middel om de interactie positief te beïnvloeden?
- Er zijn vast een paar mensen in uw omgeving die u bewondert om hun sociale vaardigheden. Wat ervaren zij in hun omgang met u? Hebben zij wellicht tips voor u om uw sociale vaardigheden verder te ontwikkelen?
- Mensen worden graag herkend. Als u moeite heeft met het onthouden van namen google dan eens naar tips en geheugensteuntjes om namen beter te onthouden. Of leer uzelf aan steeds een of twee leuke details uit een gesprek met iemand die u ontmoet heeft, te onthouden. Bij een volgende ontmoeting kunt u daar op terugkomen.
- Het vermogen om eigen verantwoordelijkheid te nemen in de onderlinge communicatie is een belangrijk kenmerk van sociaal vaardige mensen. Heeft er een vervelend incident plaatsgevonden of is er sprake van een misverstand? Probeer te bedenken hoe u zelf het initiatief kunt nemen om het weer recht te zetten.
- Er zijn vele manieren om uw sociale vaardigheden te verbeteren. Ga zelf op onderzoek uit via boeken, internet, YouTube. Selecteer twee of drie methodieken die u aanspreken en bespreek deze met uw coach, mentor, een goede vriend(in) of een vertrouwenspersoon. Stel u open voor de adviezen die hij of zij u vanuit praktijk of ervaring kan aanreiken.



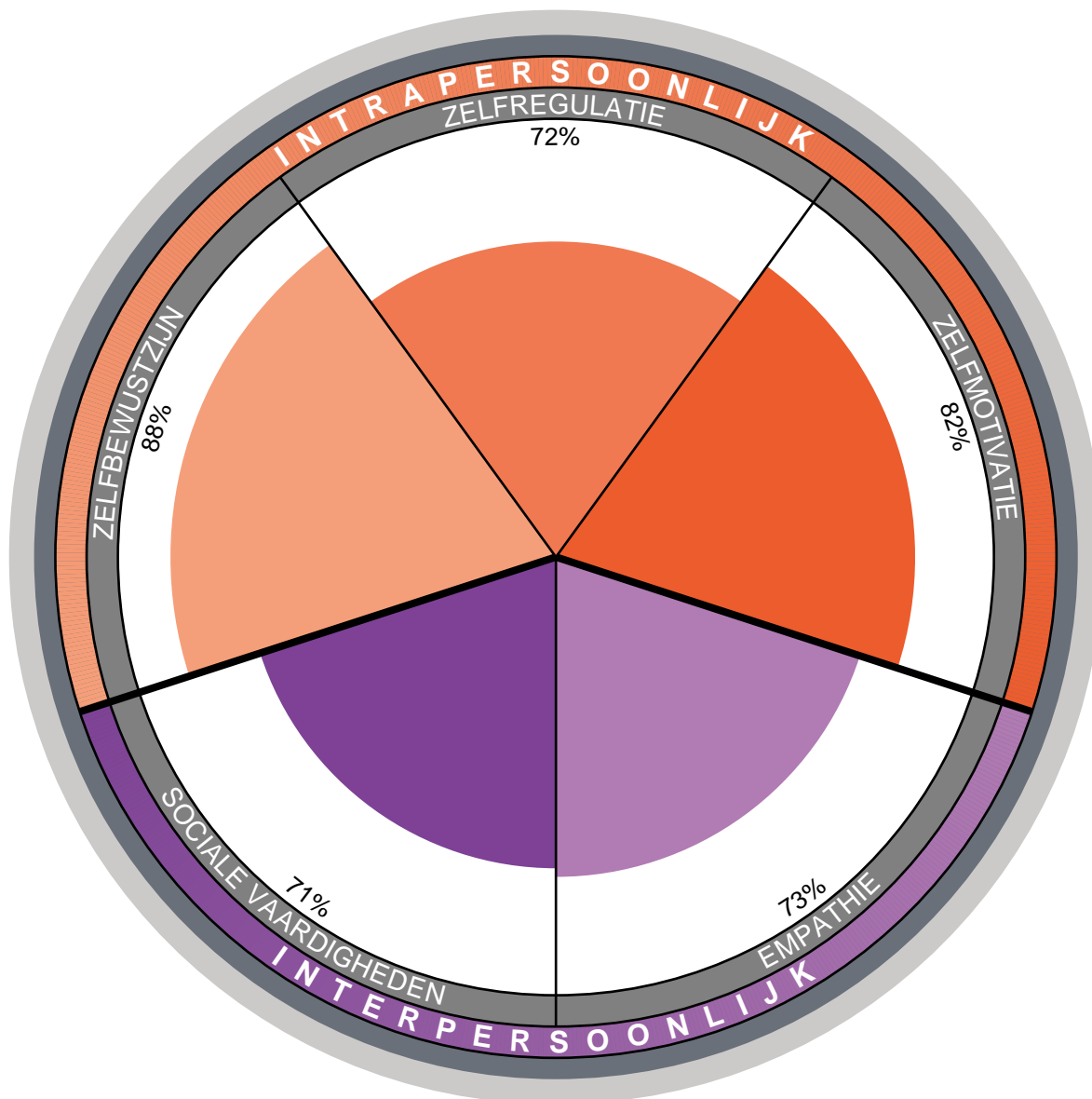
## SOCIALE VAARDIGHEDEN (INTERPERSOONLIJK)

- We hebben allemaal wel momenten waarop onze emoties het van ons dreigen over te nemen. Als dit gebeurt tijdens een gesprek of interactie met anderen kan dat een beslissende invloed hebben op de uitkomst van het gesprek. Probeer in kaart te brengen op welke momenten of tijdens welk soort gesprekken u dit kan overkomen. Hoe kunt u op zo'n moment een 'time-out' oproepen, om weer tot rust te komen?
- Niets werkt beter in sociale relaties dan het tonen van oprechte belangstelling voor wat de ander bezighoudt. Experimenteer hoe u met doorvragen op een onderwerp, een gesprek een extra dimensie kunt geven. Bijvoorbeeld door een week lang tijdens uw lunchgesprekken tenminste 3 verdiepende vragen te stellen aan een ander, over een onderwerp dat die ander leuk of belangrijk vindt. Evalueer uw bevindingen met uw coach, mentor, een goede vriend(in) of collega.
- Heeft u een meer leidinggevende rol in een team? Laat, als dat kan, af en toe een ander teamlid een dag de leiding nemen. Wat doet hij of zij in de communicatie dat anderen aanspreekt?
- Maak een lijst met suggesties voor vervolgacties die u kunt ondernemen als u nieuwe mensen ontmoet waarmee u het contact, om zakelijke of persoonlijke redenen, verder zou willen uitbouwen. Bespreek uw suggesties met uw mentor, coach, een goede vriend(in). Vraag hoe hij of zij zou reageren op uw initiatieven, als hij of zij zo'n nieuw contact zou zijn.
- Het onderhouden van veel sociale contacten kan veeleisend en tijdrovend zijn. En leidt vaak tot een bepaalde oppervlakkigheid. Durf keuzes te maken. Denk na over de vraag welke relaties werkelijk waarde hebben voor u. En hoe u die relaties misschien nog wat meer kunt verdiepen door er tijd, energie en aandacht in te stoppen.
- Misschien zijn er netwerkbijeenkomsten voor professionals in uw werkveld. Of worden er regelmatig evenementen en activiteiten georganiseerd die goed aansluiten bij uw expertise. Bezoek er een paar. Ze bieden u de gelegenheid om te oefenen in het opbouwen van een netwerk.



# HET EQ WIEL

25-1-2016



Nederlandse norm 2014

T: 5:19