



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

TSI Persoonlijke Stijl & Emotionele Intelligentie

Vincent Voorbeeld

TTISI

1-12-2018

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.ttisuccessinsights.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



Inhoudsopgave

INTRODUCTIE - <i>WAAR TALENT DE KANS KRIJGT!</i>	3
INLEIDING - <i>GEDRAG</i>	4
ALGEMENE KENMERKEN	5
WAARDE VOOR DE ORGANISATIE	7
CHECKLIST COMMUNICATIE	8
CHECKLIST COMMUNICATIE - <i>VERVOLG</i>	9
COMMUNICATIE TIPS	10
IDEALE WERKOMGEVING	11
PERCEPTIES - <i>BEKIJK UZELF DOOR DE BRIL VAN DE ANDER</i>	12
OMSCHRIJVINGEN	13
BASIS- EN RESPONSSTIJL	14
RESPONSSTIJL	16
SLEUTELS TOT MOTIVATIE	17
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT	18
TIJDVERSPILLERS	19
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING	22
ACTIEPLAN	23
GEDRAG	24
STIJLANALYSE GRAFIEKEN	26
HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL	27
INTRODUCTIE - <i>EMOTIONELE INTELLIGENTIE: UW EQ</i>	29
ALGEMENE KENMERKEN	31
UW RESULTATEN	33
UW EQ: HET TOTAALBEELD	34
ZELFBEWUSTZIJN	35
ZELFREGULATIE	36
MOTIVATIE	37
SOCIAAL BEWUSTZIJN	38
SOCIALE REGULATIE	39
HET EQ WIEL	40



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 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, meer dan om de scores! Bovendien hebben we alleen uw emotionele intelligentie gemeten. Er zijn andere factoren die ook impact hebben op uw effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, drijfveren, intelligentie, ervaring. Niet alles wat u leest zal daarom 100% waar zijn voor u. Maak aanvullende opmerkingen en aantekening. Juist ook bij stellingen die u minder goed herkent. Doe dit echter pas nadat u vrienden of collega's naar hun mening heeft gevraagd op dat punt.



INLEIDING Gedrag

Gedrag is één van de bouwstenen van uw totale persoonlijkheid. Andere bouwstenen van uw persoonlijkheid zijn bijvoorbeeld uw drijfveren, talenten, EQ en IQ. Deze Gedragsanalyse is dus geen complete beschrijving van uw persoonlijkheid, maar geeft inzicht in uw gedragsvoorkeuren.

Ons gedrag is een essentieel en integraal onderdeel van wie wij zijn. Veel van dat gedrag is 'aangeboren', het zit in onze genen. Daarnaast is een deel van ons gedrag aangeleerd. 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', hoe we communiceren.

In dit rapport meten we normaal menselijk gedrag (hoe u doet, hoe u communiceert) op vier factoren, namelijk:

- 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.



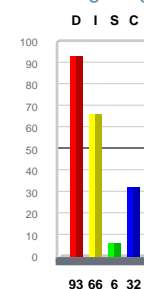
ALGEMENE KENMERKEN

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal algemene kenmerken van de basisstijl die Vincent inzet in een werkomgeving. Ze brengen in beeld wat zijn kwaliteiten zijn als hij zichzelf kan zijn. Lees het hoofdstuk samen met Vincent door om een goed beeld te krijgen van dit natuurlijke gedrag. En wat het zegt over de manier van werken die Vincent prettig vindt.

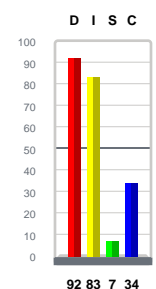
Vincent is uitermate resultaatgericht en toont veel gevoel voor urgentie om projecten snel af te ronden. Wanneer de uitdaging uit een project is, kan Vincent zijn interesse verliezen. Hij staat te trappelen om een volgende uitdaging aan te gaan. Veel mensen zien hem als een zelfstarter, toegewijd aan het behalen van resultaten. De meeste mensen zien hem als een durfal. Zijn visie is "wie niet waagt, die niet wint". Vincent kijkt vooruit, is assertief en competitief. Zijn resultaatgerichtheid is een van zijn positieve kanten. Hij heeft een sterk ego en kan door anderen worden gezien als egocentrisch. Hij presenteert zich als een krachtige en directe persoon wanneer hij met anderen te maken heeft. Zijn verlangen naar resultaat is snel duidelijk voor de mensen waar hij mee werkt. Hij is sterk doelgericht en gelooft in het mobiliseren van de hulp van anderen om die doelen te bereiken. Hij verzamelt mensen om zich heen met aanvullende kwaliteiten. Vincent is vaak teleurgesteld wanneer hij samenwerkt met anderen die zijn gevoel voor urgentie niet delen. Hij komt soms zo zelfverzekerd over, dat anderen hem als arrogant ervaren. Deze zelfverzekerdheid kan door anderen benijd worden.

Vincent dient zich te realiseren dat hij soms een project van begin tot eind dient te overdenken, voordat hij eraan begint. 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 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 vindt het makkelijk zijn mening met anderen te delen omtrent werkgerelateerde problemen. Vincent wil graag beschikken over de autoriteit die past bij zijn verantwoordelijkheden. Hij is een goede probleemoplosser en troubleshooter, altijd op zoek naar nieuwe methoden om bestaande problemen op te lossen. Hij durft grote problemen te tackelen en gaat door tot er een bevredigende oplossing is gevonden. Soms kan hij zo vooringenomen zijn omtrent een bepaald probleem, dat hij moeite heeft anderen in het proces te laten participeren.

Respons op de omgeving



Basisstijl

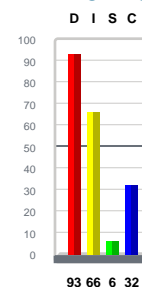




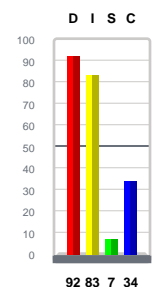
ALGEMENE KENMERKEN vervolg

Vincent maskeert af en toe zijn gevoelens met vriendelijke woorden. Onder druk komen zijn ware gevoelens boven. Hij houdt van mensen die hun zaak effectief bepleiten. Wanneer zij dat doen kan hij sneller oordelen of beslissen. Hij kan zijn belangstelling verliezen voor wat anderen zeggen als zij afdwalen of om zaken heen draaien. Zijn actieve geest holt al vooruit. Hij 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. Vincent kan een gebrek aan geduld tonen in het communiceren met en luisteren naar mensen die langzamer handelen. Hij heeft de neiging mensen te beïnvloeden door direct, vriendelijk en resultaatgericht te zijn. Hij daagt mensen met een eigen mening uit. Zijn actieve en creatieve geest kan zijn vaardigheid tot effectief communiceren hinderen. Hij presenteert de informatie soms op een manier die niet makkelijk toegankelijk is voor anderen.

Respons op de omgeving



Basisstijl



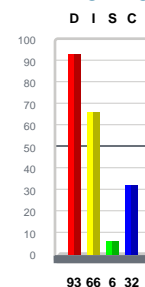


WAARDE VOOR DE ORGANISATIE

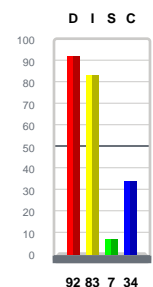
Elke gedragsstijl brengt specifieke kwaliteiten met zich mee. Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse laat de toegevoegde waarde zien van de gedragskenmerken die Vincent inzet in zijn werkomgeving. Neem de stellingen hieronder samen met Vincent door, om te ontdekken hoe en waar hij met deze kwaliteiten het beste tot zijn recht komt.

- Is zich bewust van deadlines.
- Is in staat het tempo snel en vaak te veranderen.
- Is prestatiegericht.
- Is gericht op uitdagingen.
- Kent weinig saaie momenten.
- Is spontaan.
- Is innovatief.
- Is inventief in het oplossen van problemen.
- Denkt grootschalig.

Respons op de omgeving



Basisstijl





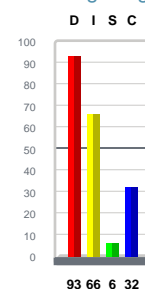
CHECKLIST COMMUNICATIE

Als mensen zijn we gevoelig voor de manier waarop we benaderd worden door anderen. En we weten heel goed wat we prettig vinden in de communicatie. Op deze pagina staan een aantal tips die u kunt gebruiken in uw communicatie met Vincent. Veel van deze tips zullen heel herkenbaar voor hem zijn. Kies samen met Vincent drie of vier stellingen uit die erg belangrijk voor hem zijn. Gebruik ze zelf en deel ze met anderen die veel met Vincent communiceren en samenwerken.

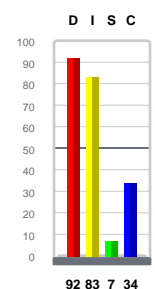
Manieren om te communiceren.

- Zorg dat u niet wordt gestoord tijdens het gesprek om de concentratie te bevorderen.
- Geef feiten en cijfers over de haalbaarheid van succes en de effectiviteit van de verschillende opties.
- Wees duidelijk, kernachtig, kort en dwaal niet af.
- Gebruik zijn jargon.
- Beloon hem voor zijn betrokkenheid.
- Geef ondersteunende methodieken om te volgen.
- Toon begrip voor zijn matige luistervaardigheden.
- Onderschrijf de resultaten, niet de persoon, wanneer u het met hem eens bent.
- Bied ruimte en tijd voor ontspanning en plezier.
- Blijf zakelijk; laat hem besluiten of hij een algemeen gesprek wil voeren.
- Ondersteun en handhaaf een omgeving waarin hij efficiënt kan zijn.
- Presenteer de feiten in een logische volgorde: plan uw presentatie op een efficiënte manier.

Respons op de omgeving



Basisstijl





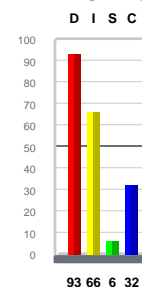
CHECKLIST COMMUNICATIE *vervolg*

Dit hoofdstuk van de Gedragsanalyse geeft puntsgewijs aan wat u beter NIET kunt doen wanneer u met Vincent communiceert. Bespreek met Vincent welke vormen van communicatie kunnen leiden tot irritatie, frustratie en verminderde prestaties. Door dit met elkaar te delen kunnen jullie samen een manier van communiceren ontwikkelen die prettig is voor allebei.

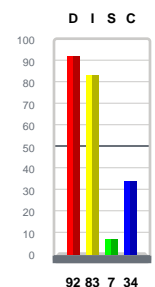
Dit kunt u beter niet doen:

- Verstoord raken door zijn vrijpostigheid.
- Hem proberen te overtuigen met argumenten in de 'persoonlijke' sfeer.
- Dingen vergeten of verliezen, ongeorganiseerd of rommelig zijn, verward zijn of zijn aandacht van de zaken afleiden.
- Overeenstemming benadrukken met "ik sta aan jouw kant".
- Met een reeds genomen besluit komen of dit voor hem nemen.
- Overbodige informatie geven.
- Op de persoon spelen als er onenigheid is.
- Vergeten ergens op terug te komen.
- Zeuren of zijn tijd verdoen.
- Aannemen dat hij heeft gehoord wat u heeft gezegd.
- Hem van onderwerp laten veranderen voordat u gezegd heeft wat u wilde zeggen.
- Een vaderlijke benadering gebruiken.
- Hem de les lezen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





COMMUNICATIETIPS

Op deze standaardpagina staan suggesties die Vincent kunnen helpen om zijn communicatie aan te passen aan de behoeften van anderen. Het gaat hier om beschrijvingen van standaardgedragstypen. Voor Vincent kan het nuttig zijn vooral aandacht te besteden aan tips die werken bij mensen met een heel ander type gedrag dan zijn eigen gedrag. Door het in de praktijk te proberen zal Vincent ervaren dat ook communiceren met mensen die hem van nature 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.

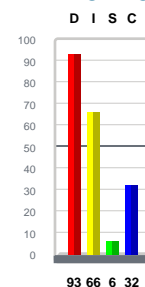


IDEALE WERKOMGEVING

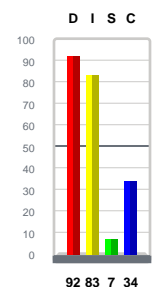
Als Vincent zijn ideale werkomgeving zelf zou kunnen inrichten, dan zou er ruimte zijn voor taken en verantwoordelijkheden die passen bij onderstaande stellingen. Neem ze met Vincent door en bespreek in hoeverre ze aansluiten op zijn huidige rol en werkomgeving.

- Forum om ideeën en gezichtspunten te ventileren.
- Een innovatieve en toekomstgeoriënteerde werkomgeving.
- Werken voor een manager die snel beslissingen neemt.
- Spannende producten en nieuwe ideeën om mee te werken.
- Vrijstelling van het inleveren van gedetailleerde verslagen of rapportages.
- Evaluatie gebaseerd op resultaten, niet op het proces.
- Geen routinewerk, maar uitdagingen en nieuwe kansen.

Respons op de omgeving



Basisstijl





PERCEPTIES

Bekijk uzelf door de bril van de ander

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

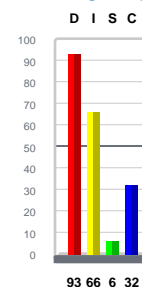
- Veeleisend
- Onrustig
- Egocentrisch
- Agressief

Hoe anderen u kunnen zien - Extreem

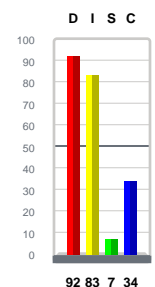
En onder de hoogste druk, spanning of vermoeidheid kunnen anderen u ervaren als:

- Kwetsend
- Overheersend
- Eigenmachtig
- Eigenwijs

Respons op de omgeving



Basisstijl





OMSCHRIJVINGEN

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

Stuwend	Inspirerend	Ontspannen	Voorzichtig
Ambitieuw	Charismatisch	Reactief	Behoedzaam
Baanbrekend	Enthousiast	Geduldig	Precies
Wilskrachtig	Overredend	Geneigd zich te hechten	Systematisch
Vastbesloten	Overtuigend	Betrouwbaar	Accuraat
Competitief	Zelfverzekerd	Consistent	Ruimdenkend
Gedecideerd	Optimistisch	Kalm	Objectief
Ondernemend	Snel van vertrouwen	Stabiel	Diplomatiek
Dominantie	Invloed	Stabiliteit	Conformiteit
Behoedzaam	Bedachtzaam	Veranderlijk	Standvastig
Coöperatief	Feitelijk	Actief	Onafhankelijk
Aarzelend	Berekenend	Rusteloos	Eigenwijs
Voorzichtig	Sceptisch	Ongeduldig	Onverzettelijk
Meegaand	Logisch	Deadline bewust	Onsystematisch
Bescheiden	Op zijn hoede	Gretig	Ongeremd
Vreedzaam	Nuchter	Flexibel	Autonoom
Discreet	Scherpzinnig	Impulsief	Onbuigzaam



BASIS- EN RESPONSSSTIJL

Soms kan de omgeving iets vragen wat niet direct overeenkomt met de manier waarop Vincent vanuit zijn basisstijl omgaat met problemen, mensen, tempo en regels. Gebruik dit hoofdstuk om met Vincent te onderzoeken of hij druk ervaart om zich aan de omgeving aan te passen, en of dit stress oplevert.

PROBLEMEN-UITDAGINGEN

basisstijl

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

responsstijl

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

MENSEN-CONTACTEN

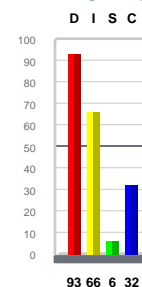
basisstijl

Vincent is enthousiast over zijn vaardigheid anderen te beïnvloeden. Hij prefereert een omgeving waarin hij de kans krijgt met veel verschillende mensen om te gaan. Vincent is goed van vertrouwen en wil ook graag dat anderen hem vertrouwen.

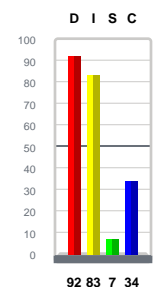
responsstijl

Vincent vindt dat zijn omgeving vraagt om vriendelijkheid en optimisme. Hij heeft vertrouwen in mensen en zoekt een positieve omgeving om met anderen om te gaan.

Respons op de omgeving



Basisstijl





BASIS- EN RESPONSSTIJL vervolg

TEMPO-FLEXIBILITEIT

basisstijl

Vincent is op zijn gemak in een snel en vaak veranderende omgeving en zoekt een breed scala aan taken en verantwoordelijkheden. Zelfs in een chaotische omgeving is hij in staat zijn evenwicht te bewaren. Hij is geneigd bij de geringste aanleiding veranderingen door te voeren.

responsstijl

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

REGELS-BEPERKINGEN

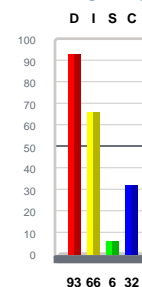
basisstijl

Vincent is van nature onafhankelijk en kan nogal koppig zijn. Hij staat open voor nieuwe suggesties maar kan soms ervaren worden als iemand die het niet al te nauw neemt met de regels. Hij voelt zich het meest op zijn gemak in een situatie waar de beperkingen af en toe opgeheven kunnen worden.

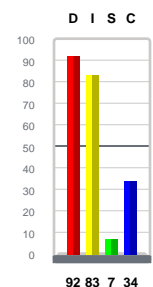
responsstijl

Wanneer de basisstijl van Vincent wordt vergeleken met zijn responsstijl, komt het beeld behoorlijk overeen. Vincent 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



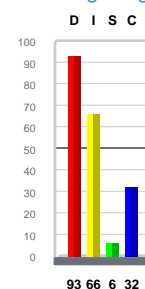


RESPONSSTIJL

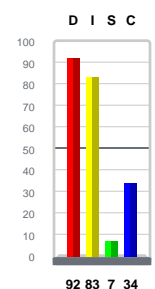
Vincent vindt dat zijn huidige werkomgeving of takenpakket om de gedragsstijl vraagt die hieronder wordt beschreven. Wanneer dit gedrag in de functie eigenlijk niet gevraagd wordt of nodig is, dan is het de moeite waard om samen met Vincent te onderzoeken waarom hij dit gedrag toch laat zien.

- Volhardend zijn bij het oplossen van problemen.
- Problemen voorblijven.
- Veel ballen tegelijk in de lucht houden.
- Werken zonder duidelijke kaders, opdrachten of supervisie.
- Ondersteuning bij administratie en papierwerk.
- Snelle respons geven op crisis en veranderingen, en een sterke drive om direct resultaat te boeken.
- Snel van de ene activiteit naar de andere omschakelen.
- De status quo ter discussie stellen.
- Ongewone, onverwachte of nieuwe wegen bewandelen.
- Anderen de weg wijzen.
- Kunnen optreden zonder precedent of voorbeeld.

Respons op de omgeving



Basisstijl





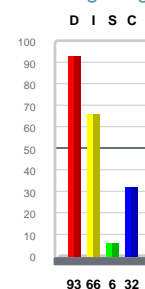
SLEUTELS TOT MOTIVATIE

Het werkt motiverend als we dingen kunnen doen die we vanuit ons gedrag prettig vinden. Dit hoofdstuk gaat over wat Vincent leuk en prettig vindt. Misschien worden sommige wensen van Vincent in zijn huidige rol al vervuld. Maar wellicht zijn er ook nog wensen die hij graag vervuld ziet worden. Bekijk samen met Vincent de lijst hieronder en bespreek wat hij op dit moment graag wil realiseren.

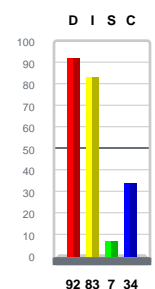
Vincent wil graag:

- De ruimte krijgen om zijn ideeën onder woorden te brengen en zijn vaardigheden te demonstreren.
- Een breed scala aan activiteiten.
- Een afwisselende werkomgeving waarin ook ruimte is voor plezier en ontspanning.
- Kansen krijgen om snel vooruitgang te boeken.
- Gezien worden als een leider.
- Vrijwaring van routinewerkzaamheden.
- Zijn eigen toekomst bepalen.
- Focus op grote lijnen, meer dan op details.
- Reizen of verandering van werkplek.
- In de positie verkeren om anderen aan te sturen.
- Over de invloed en de autoriteit beschikken om risico's te kunnen nemen teneinde resultaten te behalen.
- Meer tijd te besteden per dag.

Respons op de omgeving



Basisstijl





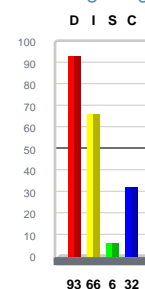
SLEUTELS TOT EFFECTIEF MANAGEMENT

Als de basale managementondersteuning in een werkomgeving niet op orde is, is het moeilijk optimaal gemotiveerd te blijven. In dit deel staan enkele behoeften die Vincent heeft vanuit zijn gedragsstijl. Als deze gewaarborgd worden kan hij optimaal tot zijn recht komen. Aan sommige behoeften kan Vincent zelf voldoen. Bij andere is hij afhankelijk van het management of zijn leidinggevende. Bespreek met Vincent in hoeverre de onderstaande stellingen belangrijk voor hem zijn. Dit kan helpen bij het opstellen van een persoonlijk managementplan.

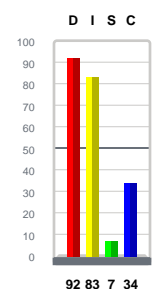
Behoeftes van Vincent:

- Duidelijkheid omtrent de resultaten waarop hij beoordeeld wordt.
- Inzicht en duidelijkheid omtrent zijn rol in het team; is hij lid of leider?
- Een vast budget om hem te helpen zijn inkopen beter en minder impulsief te managen.
- Meer systematiek.
- Wederzijdse betrokkenheid en verwachtingen openlijk bespreken.
- Deadlines krijgen om een taak ook echt af te ronden.
- Vakanties en vrije dagen inbouwen.
- Consequent handelen.
- Rustiger aan doen.
- Waardering tonen voor langzamer handelende mensen.
- Een methode om af en toe rust te nemen en meer te ontspannen.
- Een werkomgeving met veel activiteiten.

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.

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

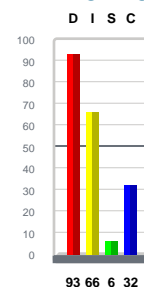
BRANDJES BLUSSEN

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.

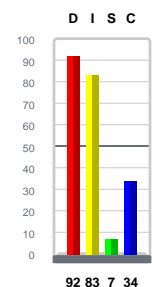
MOGELIJKE OORZAKEN:

- 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

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS vervolg

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

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
- 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

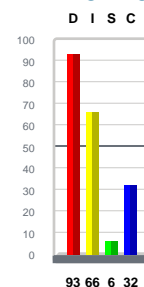
GEEN PLANNEN OP SCHRIFT STELLEN

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.

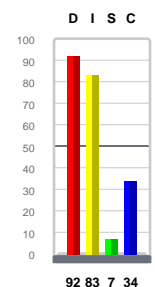
MOGELIJKE OORZAKEN:

- De neiging om altijd de actie op te zoeken, dingen meteen te gaan doen

Respons op de omgeving



Basisstijl





TIJDVERSPILLERS vervolg

- 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

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.

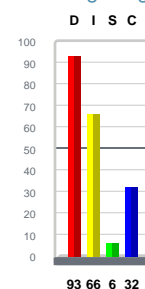
MOGELIJKE OORZAKEN:

- 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

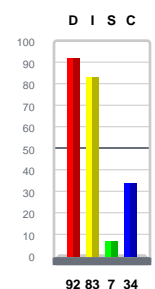
MOGELIJKE OPLOSSINGEN:

- 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

Respons op de omgeving



Basisstijl





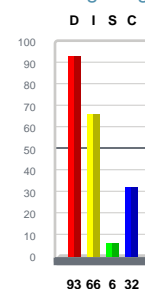
AANDACHTSPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

Elk voordeel heeft een nadeel. Onze kwaliteiten kunnen onder druk, of in situaties die om een andere aanpak vragen, omslaan in minpunten. Het zijn gedragsvalkuilen waar we allemaal weleens in stappen. Als we inzicht hebben in onze valkuilen kunnen we ze beter omzeilen. Hieronder staan mogelijke keerzijden van Vincent's gedragsstijl. In algemene zin, dus niet alleen in een functie. Selecteer samen met Vincent twee of drie valkuilen die zijn functioneren negatief kunnen beïnvloeden. Deze kunnen het uitgangspunt vormen voor Vincent's persoonlijke actieplan.

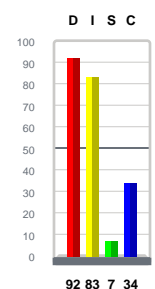
Vincent heeft de neiging om:

- Impulsief te zijn en veranderingen te zoeken om het veranderen; kan dagelijks de prioriteiten veranderen.
- Problemen te krijgen met delegeren; kan niet wachten en doet het daarom zelf.
- Te veel ballen tegelijk in de lucht te willen houden; wanneer de ondersteuning gering is, zal hij een aantal ballen laten vallen.
- Autoriteit en regelgeving te negeren; gaat anderen, als er druk op de ketel staat, overheersen.
- Niet af te ronden wat hij begint, omdat hij er steeds weer een nieuwe opdracht of uitdaging bijpakt.
- Een stoorzender te zijn door zijn behoefte aan uitdagingen en zijn neiging om bij verveling de boel flink op te schudden.
- Zijdelijks opmerkingen te maken die door anderen ervaren worden als kwetsend en persoonlijk.

Respons op de omgeving



Basisstijl





ACTIEPLAN

Hieronder staan een aantal suggesties voor gebieden waarop Vincent zich wellicht zou willen ontwikkelen. Het zijn algemene suggesties, ze houden geen verband met Vincent's gegeven antwoorden. Laat Vincent een tot drie gebieden kiezen die het komende jaar belangrijk voor hem zijn. Het maken van een concreet actieplan helpt om het gewenste resultaat te bereiken. Om ontwikkelingsdoelen specifiek te bepalen kunt u nogmaals met Vincent deze Gedragsanalyse doorlopen.

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

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Gebied: _____

- 1.
- 2.
- 3.

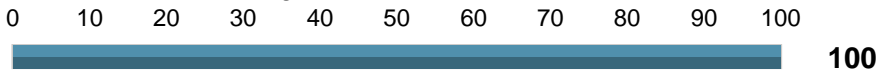
Begindatum: _____ Evaluatiedatum: _____



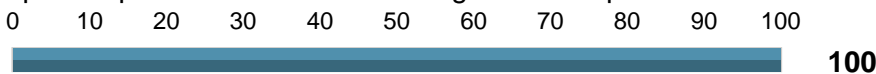
GEDRAG

In deze grafiek is uw natuurlijke gedragsstijl vertaald naar twaalf (12) specifieke domeinen die binnen de meeste organisaties te onderscheiden zijn. Deze grafiek helpt u te bepalen in welke van deze domeinen u van nature goed tot uw recht komt omdat het bijbehorende gedrag u waarschijnlijk gemakkelijk afgaat.

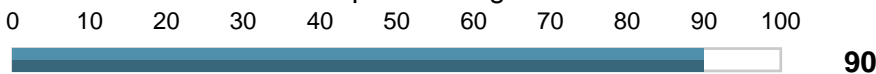
1. URGENTIE - De neiging om besluitvaardig op te treden en snel tot actie over te gaan.



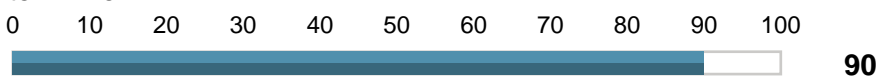
2. VEELZIJDIGHEID - De neiging om snel te schakelen en in te spelen op veranderende omstandigheden of opdrachten.



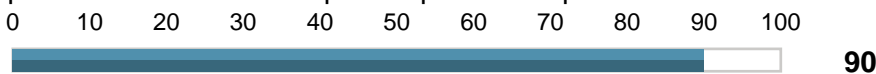
3. INTERACTIE MET ANDEREN - De neiging contact te leggen met anderen en hen met openheid tegemoet te treden.



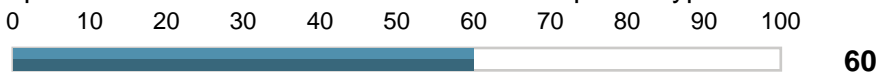
4. PRESTATIEGERICHTHEID - De neiging om door vasthoudendheid, assertiviteit, en lef prestaties neer te zetten en te winnen.



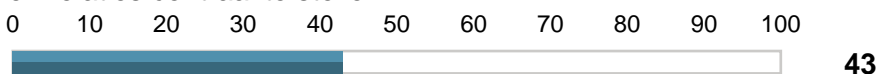
5. VEELVULDIGE VERANDERINGEN - De neiging om snel te switchen tussen taken, en waar nodig bestaande taken kunnen parkeren om alert in te spelen op nieuwe opdrachten.



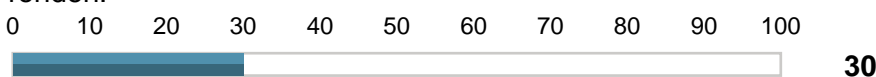
6. MENSGERICHTHEID - De neiging om constructieve relaties op te bouwen en onderhouden met uiteenlopende typen mensen.



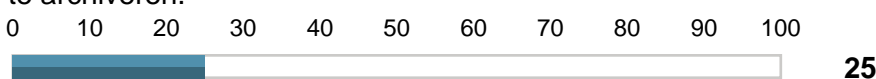
7. KLANTRELATIES - De neiging om de behoeften van klanten en relaties centraal te stellen.



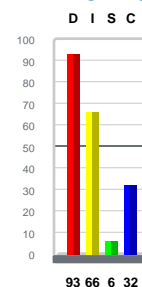
8. CONTROLEREN EN AFMAKEN - De neiging om grondig te werk te gaan en zaken goed te controleren alvorens ze af te ronden.



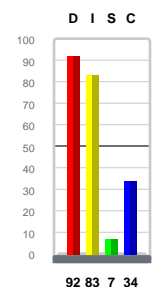
9. DATA EN GEGEVENS BIJHOUDEN - De neiging om informatie zorgvuldig te verzamelen, bij te houden, te toetsen en te archiveren.



Respons op de omgeving



Basisstijl





GEDRAG

10. RESPECT VOOR BELEID - De neiging om vast te houden aan beleid en procedures, of aan methoden die in het verleden hun nut hebben bewezen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



25

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



22

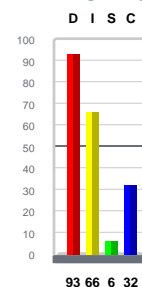
12. CONSISTENTIE - De neiging om taken steeds opnieuw op dezelfde manier uit te voeren, volgens dezelfde standaard.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

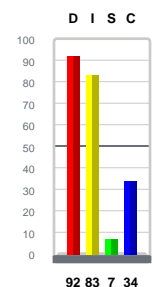


20

Respons op de omgeving



Basisstijl



SIA: 93-66-06-32 (11) SIN: 92-83-07-34 (12)

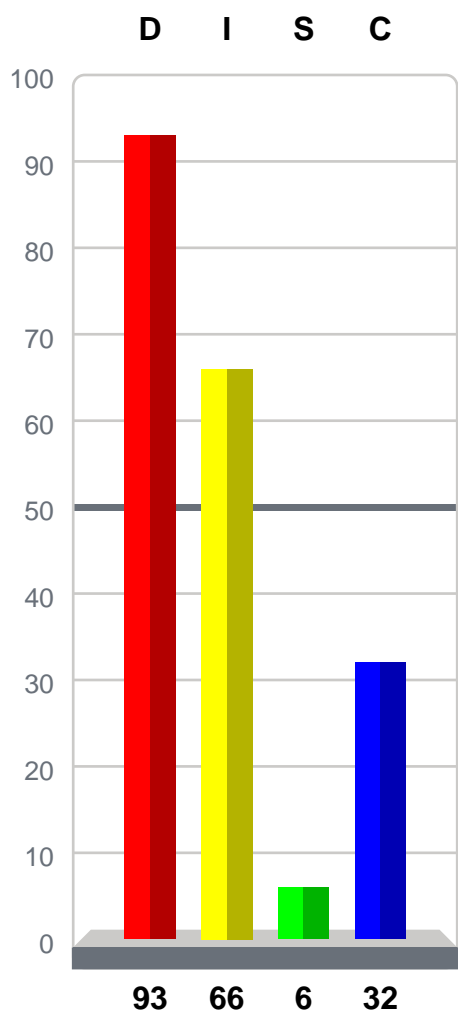


STIJLANALYSE GRAFIEKEN

1-12-2018

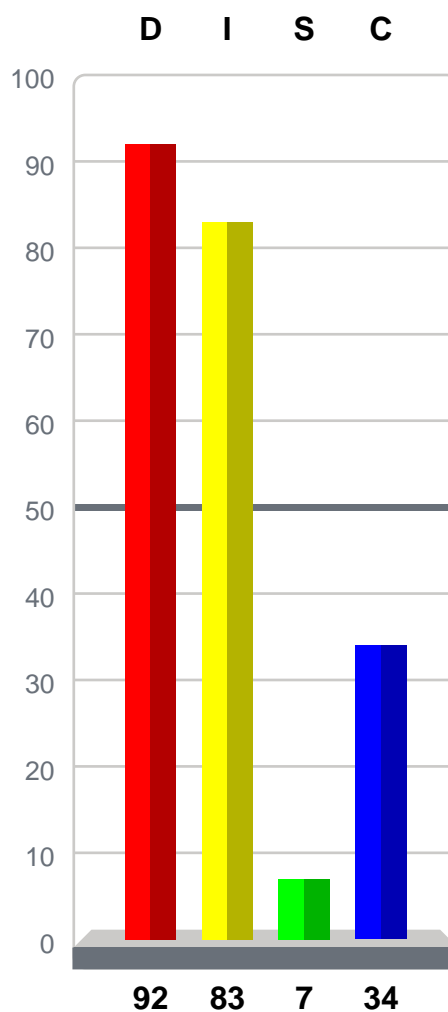
Respons op de omgeving

Grafiek I



Basisstijl

Grafiek II



Nederlandse norm 2017 R4



HET 'SUCCESS INSIGHTS®' WIEL

In dit deel van het profiel wordt uw gedrag vertaald naar acht TTI SI-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 TTI SI-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 TTI SI-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 dicht 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.

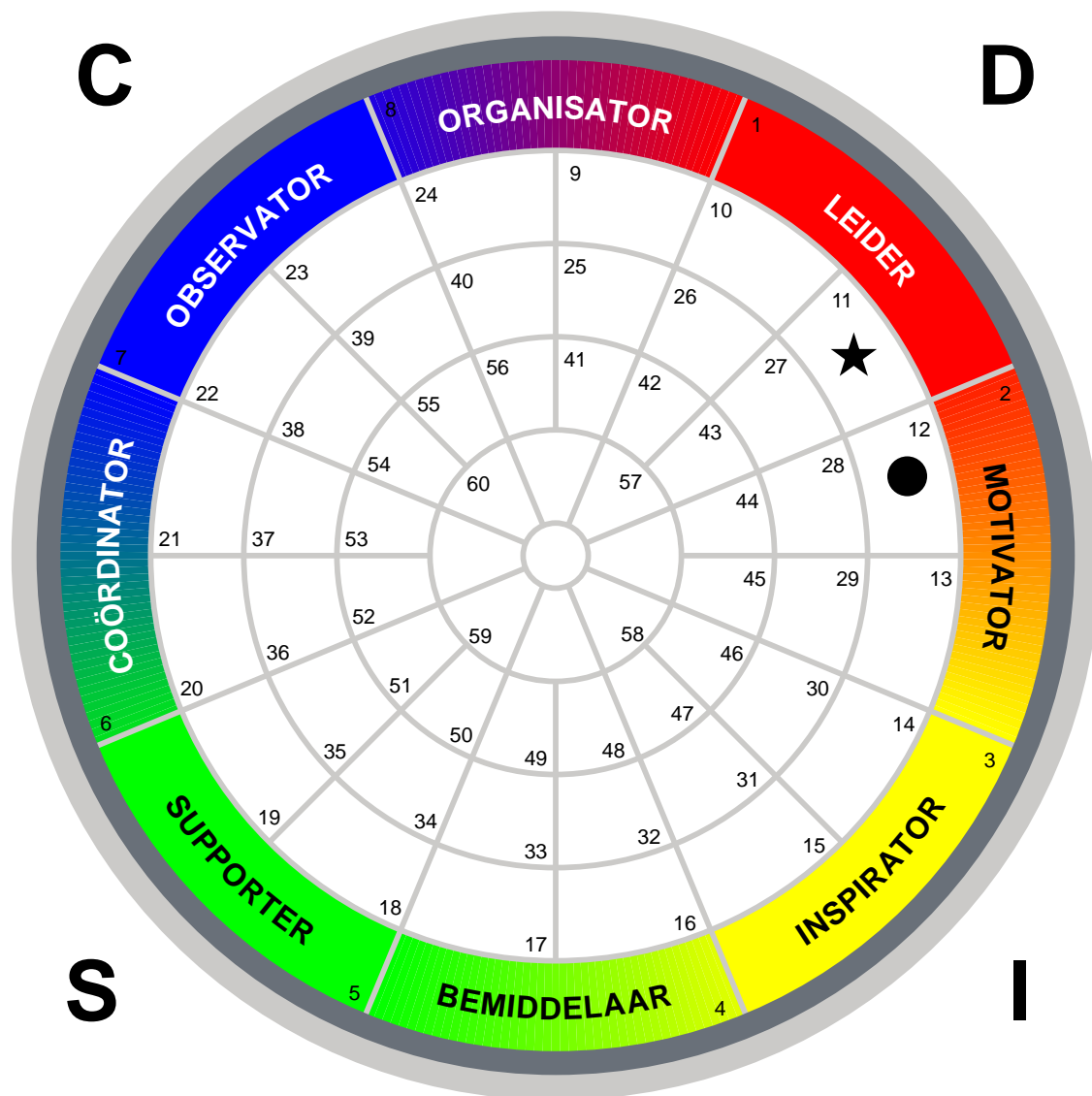
Gebruikt u het wiel vooral voor uzelf dan is het interessant om te kijken hoe ver uw natuurlijke gedrag en uw responsgedrag uit elkaar liggen. Grote verschillen in typen tussen basis en respons geven u een visuele indicatie van de 'spagaat' waarin u zich gedragstechnisch bevindt.

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

1-12-2018



Responsstijl: ★ (11) MOTIVERENDE LEIDER
Basisstijl: ● (12) RICHTINGGEVENDE MOTIVATOR

Nederlandse norm 2017 R4

T: 9:14



INTRODUCTIE Emotionele Intelligentie: uw EQ

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 in de werkomgeving, vooral in de samenwerking met anderen. Het rapport is ontworpen om inzicht te verschaffen in twee gebieden: Intrapersoonlijke Emotionele Intelligentie (heeft betrekking op het zelf) en Interpersoonlijke Emotionele Intelligentie (betreft 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).

Emotionele intelligentie (EQ) is een vorm van intelligentie die we kunnen ontwikkelen, ongeacht onze huidige scores op dit terrein. Bewustzijn is daarin een belangrijke factor. Een visualisatie kan helpen om de eigen emotionele temperatuur gedurende de (werk)dag te peilen. Bijvoorbeeld: denk aan de kleur rood als je merkt dat je eigen emoties het lastig maken om optimaal te functioneren. Je bent 'verhit' bijvoorbeeld omdat je boos, verdrietig, angstig of onrustig bent, en je voelt dat dit ten koste gaat van je concentratie, je communicatie en je taakuitvoering. Denk aan glashelder blauw als je voelt dat je emotioneel echt lekker in je vel zit, als je merkt dat je vanuit een prettige staat van rust en evenwicht en met een helder hoofd je ding kunt doen. Je voelt je bijvoorbeeld ontspannen, blij, vredig of gemotiveerd en kan daardoor bergen verzetten. Heel vaak zitten we emotioneel gezien ergens 'in het midden'. We zijn relatief goed in staat om ons werk te doen zonder al te veel emotionele afleiding. Dezelfde kleurenvisualisatie kunnen we toepassen op de emotionele staat van de mensen om ons heen. Hoe hoger ons EQ, hoe makkelijker dit gaat.



INTRODUCTIE Emotionele Intelligentie: uw EQ

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.

Motivatie draait om 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.

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

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

Reflectie plegen op ons EQ vraagt om moed, eerlijkheid en een open geest. In de praktijk zijn er 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 effectiviteit in de werkomgeving, zoals uw gedragsstijl, uw drijfveren, uw intelligentie, uw ervaring. U kunt het rapport 'op maat' maken door zelf aanvullende aantekeningen te maken. 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.

U bent zich ervan bewust hoe uw emoties uw doelen, motivaties, sterktes en ambities beïnvloeden. U bent over het algemeen in staat uw emotionele reactie op de meeste gebeurtenissen te voorspellen, en hierop te anticiperen. Uw zelfbewustzijn is misschien wel de reden dat u in de meeste situaties zelfvertrouwen kunt uitstralen. U heeft een goed begrip van uw emotionele kracht en valkuilen. U bent in staat uw emoties te begrijpen en snapt welke impact ze hebben op het ervaren van stress. U bent zich zeer bewust van het feit dat uw emoties impact hebben op uw vermogen om rustig te blijven in stressvolle situaties.

Anderen kunnen u soms ervaren als moeilijk te peilen of kunnen het lastig vinden uw reacties in te schatten. Als u stress voelt, bent u meestal in staat uw emoties dusdanig te reguleren dat anderen hierdoor niet worden beïnvloed. Soms bent u zo geëmotioneerd dat u handelt voordat u er goed over nagedacht heeft. U bent weliswaar in staat om uw stemming te veranderen als u in een minder goede bui bent, maar maakt daar niet altijd gebruik van. Anderen kunnen er aan twijfelen of u wel meer verantwoordelijkheden aankunt in tijden van stress. U kunt professioneel met negatieve feedback omgaan, maar kunt later merken dat het toch invloed heeft op uw werkrelatie met de feedbackgever.

Wanneer het moeilijk wordt, gebruikt u uw innerlijke motivatie om gefocust te blijven op de zaken waarom het gaat. U gaat nieuwe uitdagingen aan en krijgt energie van het behalen van doelen, juist als de lat steeds wat hoger wordt gelegd. U bent vastbesloten weerstand en belemmeringen te overwinnen teneinde voortgang te maken in het behalen van een doel. U geeft de voorkeur aan uitdagende projecten die bijdragen aan het behalen van bepaalde doelstellingen. Dit kan soms ten koste gaan van uw dagelijkse taken. U slaagt erin om met behulp van uw motivatie uitstelgedrag te begrijpen en te vermijden. U bent altijd op zoek naar mogelijkheden uw vaardigheden verder te ontwikkelen.



ALGEMENE KENMERKEN

Anderen kunnen u ervaren als iemand die wat meer compassie zou kunnen tonen. U kunt nog winst behalen door wat meer aandacht te besteden aan uw actieve luistervaardigheden. U kunt goed met anderen samenwerken, maar heeft soms wat hulp nodig om hun emotionele behoeften te begrijpen. Soms kunt u het lastig vinden het standpunt van de ander te begrijpen, vooral als die ander heel anders in elkaar steekt dan u. U heeft het wel door als u een ander kwetst, maar u snapt niet altijd waarom de ander zich gekwetst voelt. U kunt behulpzaam zijn en rekening houden met anderen. De vraag is of dit ook zo overkomt op anderen. Wat krijgen anderen van u te zien op dit vlak?

U werkt goed samen met uw collegae. U begrijpt meestal het verband tussen uw handelen en het effect hiervan op anderen. U bent over het algemeen overtuigend, kan goed met anderen onderhandelen en bent vaardig in het bemiddelen tussen mensen. U kunt goed netwerken hetgeen in de toekomst nieuwe kansen kan opleveren. Anderen ervaren u als makkelijk benaderbaar en zoeken graag omgang met u. U merkt doorgaans non-verbale aanwijzingen heel scherp op.



UW RESULTATEN

Het Emotioneel Quotiënt (EQ) meet uw vermogen emoties 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 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 de eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op de omgeving.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

3. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



92

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76



UW EQ: HET TOTAALBEELD

Het totaal van de domeinen Zelfbewustzijn, Zelfregulatie en Motivatie bepalen uw Intrapersoonlijk EQ, ofwel uw emotionele intelligentie met betrekking tot het zelf. Het totaal van de domeinen Sociaal Bewustzijn en Sociale Regulatie 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.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



79

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



73



Zelfbewustzijn

Uw niveau van zelfbewustzijn is goed ontwikkeld. U bent zich bewust van uw emoties en u bent meestal in staat om te begrijpen welke invloed zij hebben op u. U begrijpt de impact van uw emoties op uw beslissingen en kunt ze daardoor gebruiken als waardevolle input. De onderstaande suggesties bieden u misschien toch nog een paar aanknopingspunten voor verdere persoonlijke ontwikkeling en groei op dit domein.

Wat u kunt doen:

- 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 meestal evenwichtig reageert en beslissingen weloverwogen neemt, kan zelfinzicht op dit punt u helpen, vooral als de druk toeneemt.
- Leren doen we ons leven lang. Blijf werken aan het verder ontwikkelen van een realistisch zelfbeeld door te bedenken op welke terreinen u nog verbeteringen aan kan brengen.
- Ga na hoe realistisch uw zelfbeeld is, door uw zelfbeeld te vergelijken met het beeld dat anderen van u hebben.
- Denk na over situaties, met name in de werkomgeving, waarin u beter gebruik had kunnen maken van uw sterke punten. En over situaties waarin u uw zwakke punten beter had kunnen opvangen.
- Sta regelmatig stil bij uw handelingen en acties. Kijk of u bepaalde patronen ontdekt die u thuis of in de werkomgeving laat zien.
- Maak een actieplan met ontwikkelpunten waar u graag aan wil werken, zowel voor thuis als op het werk. Bekijk deze regelmatig.
- Bespreek uw innerlijke gevoelens en gedachten af en toe met een familielid, vriend of collega in wie u vertrouwen heeft.
- Wees u bewust van de toegevoegde waarde van uw goed ontwikkelde zelfbewustzijn. Wat brengt het u? Professioneel? Privé? Dat is net zo belangrijk als kijken waar u nog vooruitgang kunt boeken.
- Denk na over de samenhang tussen uw emoties en uw gedrag. Probeer te bepalen wat voor u de 'triggers' zijn voor eventuele negatieve reacties, vooral onder druk.
- Bepaal een aantal specifieke en meetbare doelen als u uw zelfbewustzijn nog verder wilt ontwikkelen. Bekijk deze doelen regelmatig als onderdeel van uw ontwikkelplan.

Zelfbewustzijn - De vaardigheid de eigen stemmingen, emoties, motivaties en gevoelens te herkennen en te begrijpen, alsmede hun effect op de omgeving.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82



Zelfregulatie

Uw zelfregulatie is redelijk ontwikkeld. Het stelt u in staat om negatieve gevoelens te reguleren en positieve emoties, over het algemeen, op een passende manier te beleven, afhankelijk van de situatie. Toch ligt er voor u nog wel wat ruimte voor ontwikkeling op dit domein.

Wat u kunt doen:

- Versterk uw zelfbeheersing door eerst te luisteren, een korte denkpaauze in te lassen, en dan pas te reageren.
- Wanneer u gefrusteerd raakt, neem dan even de tijd om na te denken over uw emotionele reactie. Neemt u negatief gedrag bij uzelf waar, probeer dat dan te doorbreken.
- Denk eens na over de vraag hoe u een negatieve stemming zelf het beste om kunt buigen, vooral als stress een rol speelt. Wat kunt u zelf doen om de situatie beter te maken? En wat levert het u op?
- Vraag vrienden, familie of mensen in wie u vertrouwen heeft eens hoe zij omgaan met stress. Wat doen zij? Wat doet u? Wat kunt u van hen leren?
- Maak mentaal (of schriftelijk) een lijstje met gebeurtenissen, beelden of herinneringen die u een prettig gevoel geven. Roep dit lijstje op, of lees het hardop aan uzelf voor, als u merkt dat u behoefte heeft aan een dosis 'zelfkalmering'.
- Vraag aan een aantal mensen in uw directe omgeving (een mentor, vriend, familielid of iemand in wie u vertrouwen heeft) hoe zij omgaan met spannende veranderingen. Wat doen zij om hun zelfbeheersing te behouden tijdens zo'n onzekere fase? Zo bouwt u een levende 'database' aan voorbeelden op van wat werkt, en wat mogelijk niet werkt.
- Durf te relativiseren! Vraag uzelf af "Wat is het ergste dat er kan gebeuren?" om een situatie in het juiste perspectief te plaatsen.
- Vier uw successen! Maak korte aantekeningen van gebeurtenissen en situaties waarin u tevreden bent over de wijze waarop u reageerde en uw emoties reguleerde.
- Vraag eens aan uw collega's hoe u naar hen toe op een passende manier uiting kunt geven aan uw emoties.
- Er is een sterk verband tussen lichaam en geest. Meditatie of het beoefenen van yoga kunnen u op termijn misschien helpen om uw emoties te reguleren, ook in uitdagende situaties.

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65



Motivatie

Uw motivatie is hoog ontwikkeld. U wordt sterk gedreven om uw doelen te bereiken en gaat actief op zoek naar nieuwe uitdagingen. Hieronder volgen toch nog enkele tips die u kunnen helpen uw hoge niveau van motivatie vast te houden en, indien gewenst, nog verder te verfijnen.

Wat u kunt doen:

- Blijf uzelf uitdagen bij het formuleren van doelen en koppel deze aan een einddatum waarop ze gerealiseerd moeten zijn. Zo houdt u uw hoge niveau van motivatie vast.
- Zoek voor uzelf uit waarom de door u geformuleerde doelen belangrijk voor u zijn. Blijf de relatie zoeken met uw grotere plan. Zo voorkomt u dat het doelen stellen om het doelen stellen wordt. Vraag uzelf ook af wat u gaat doen nadat u een specifiek doel bereikt heeft. Juist bij heel gedreven mensen ligt soms het 'zwarte gat' op de loer.
- Maak er een gewoonte van om bij ieder einddoel gedetailleerde subdoelen te stellen. Dit maakt het u (nog) makkelijker om naar het einddoel toe te werken, ook als externe factoren tegenzitten.
- U bent misschien voor anderen in uw privé of werkomgeving een voorbeeld van iemand die in staat is voornemens te vertalen naar actie, uitvoering en resultaat. Maak eens notities van hoe u dat doet. Anderen kunnen hier misschien wat aan hebben?
- Wat is, ook 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 lastig doel concreet te maken. Welke stappen ziet u uzelf zetten? Hoe voelt het als u het gewenste doel heeft bereikt?
- Omdat het stellen en realiseren van doelen u doorgaans gemakkelijk afgaat, kan het vanzelfsprekend worden. Vergeet niet om af en toe gewoon te genieten van een mooi resultaat, en vooral ook, de weg er naar toe!
- Zijn er nog rolmodellen die u kunnen inspireren op het vlak van passie, motivatie, doorzettingsvermogen? Probeer te analyseren wat zij gedaan hebben om succesvol te zijn. Misschien haalt u hier nog tips uit voor uzelf? Dit kan helpen in tijden dat ook u uitgedaagd wordt in leven of loopbaan.
- Ook u heeft bepaalde karaktertrekken of eigenschappen die u kunnen belemmeren bepaalde ambities te realiseren. Denk na over de vraag hoe u deze 'zwaktes' kunt ombuigen in sterktes.
- Waar anderen misschien snel genoeg zullen nemen met de status quo, zult u de bestaande gang van zaken ter discussie stellen omdat u nu eenmaal gedreven bent dingen te verbeteren. Stel uzelf de vraag: welke suggesties kan ik aandragen en hoe kan ik anderen daar warm voor laten lopen?

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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



92



Sociaal Bewustzijn

Uw Sociaal Bewustzijn 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 bewustzijn van anderen 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 zondig, als u die heeft, uw TSI-Gedragsanalyse om meer te leren over uw communicatiestijl.
- 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.

Sociaal Bewustzijn - De vaardigheid de emoties en gemoedstoestand van andere personen te herkennen, begrijpen en interpreteren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70



Sociale Regulatie

Uw Sociale Regulatie is goed ontwikkeld. U bent over het algemeen goed in staat een prettige verstandhouding met anderen op te bouwen en langere tijd te onderhouden. Dit helpt u onder andere in de samenwerking binnen een team. Hieronder hebben wij toch nog enkele suggesties voor u, als u zich nog verder wilt ontwikkelen op dit domein.

Wat u kunt doen:

- Ook met uw vermogen om de emoties van anderen te reguleren, valt er misschien nog wel wat te leren. Zijn er contactuele vaardigheden die u in anderen bewondert, die u zelf wat beter onder de knie wilt krijgen? Bijvoorbeeld: slecht nieuws gesprekken voeren. Of: anderen op een prettige manier onderbreken als dat echt nodig is. Vraag die anderen hoe zij dat soort situaties aanpakken.
- Beschrijf in welke sociale situaties u zich soms toch nog wat ongemakkelijk voelt. Raadpleeg iemand waarin u vertrouwen heeft hoe u met dit soort situaties om zou kunnen gaan.
- Zet uw vermogens op dit domein in ten bate van anderen. Maak bijvoorbeeld eens een lijstje met de unieke capaciteiten van mensen waar u nauw mee samenwerkt. Bedenk vervolgens hoe u hen kunt stimuleren die kwaliteiten ten volle te benutten.
- U bent in staat diepgaande relaties te onderhouden. Maar misschien ontbreekt het ook u door drukte af en toe wel aan tijd en energie om uw sociale netwerk 'bij te houden'. En blijft het daardoor wel eens steken in goede bedoelingen. Durf keuzes te maken, u kunt niet iedereen te vriend houden. Denk na over de vraag welke relaties het verdienen om nog verder uit te diepen. Gun die relaties de tijd, energie en aandacht die ze nodig hebben.
- Bent u wat minder sterk in het onthouden van informatie zoals namen, gespreksdetails, bepaalde eigenschappen of zelfs gezichten? Anderen kunnen het opvatten als teken van desinteresse. Er zijn praktische tips en geheugensteuntjes om dit soort zaken beter te onthouden. Zoek er eens naar op internet.
- Negeer de emoties die tijdens een gesprek bij u, of bij de ander, naar boven kunnen komen, niet. Ze zijn er. Stel uzelf de vraag wat u kunt doen om de emoties bespreekbaar te maken of de emotionele toon van het gesprek te veranderen.
- Een uitlaatklep is belangrijk, juist voor mensen die het gemakkelijk afgaat om zich in een gesprek op de ander te richten. Bespreek uw gevoelens, zowel op zakelijk als persoonlijk gebied, met iemand die u vertrouwt.
- Bedenk hoe u uw positieve invloed op dit vlak kunt aanwenden op uw werk, om anderen te helpen hun vaardigheid om relaties positief te beïnvloeden middels sociale regulatie, te verbeteren.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76



HET EQ WIEL

Het EQ wiel is een visualisatie van uw EQ scores, uitgedrukt in percentages en kleuren. Twee assen verdelen het wiel in kwadranten: de as Zelf - Anderen en de as Regulatie - Bewustzijn. Het wiel wordt bovendien omsloten door Motivatie, een domein van emotionele intelligentie dat mede bepalend is voor uw ontwikkelingsbereidheid op de andere vier EQ domeinen. De score op Motivatie draait met de klok mee, beginnend bij Zelfbewustzijn. Emotionele intelligentie start namelijk bij het bewust zijn van uw eigen emoties. De hoeveelheid kleur per domein correspondeert met de hoogte van uw score op dat domein. In het hart van het wiel ziet u bovendien de totaalscore van uw EQ.

