



EQ-i^{2.0}

COACH

INDIVIDUEEL

RAPPORT

HEUNHULV?

DUL

PEN
Psychodiagnostics
Psychodiagnostics

 **MHS**

Antwoordstijl

(MGRPWZLMIDDEGLEGDELWSSRW)

SAMENVATTING DEELNEMER

**EXLNKGWLA/
/WLMG
MODFW**
**XOGRSMDX
EXLNWLMG
SRPORSRSXODWLDMD
1RPRGR1WDDV**

INCONSISTENTIE-INDEX:

FRVLVWVLEGLVZLMVWRSEFRVLVWVEDWZRRGDEWPSDRWOLMNVRRWLRXG

POSITIEVE IMPRESSIE:

NEGATIEVE IMPRESSIE:

De Positieve impressie en de Negatieve impressie hebben allebei een waarde lager dan 3. De antwoorden zijn vermoedelijk niet toe te schrijven aan een te positieve of negatieve manier van antwoorden. U kunt het volgende vragen:

- Vertel me hoe u te werk bent gegaan om de items te beantwoorden.*
- Wat dacht u van de items? Waren er items bij die u erg moeilijk vond om te beantwoorden?*

ITEM 133 (Mijn antwoorden op de voorgaande zinnen waren open en eerlijk):

Het antwoord van De respondent was: **Vaak**. Mogelijk wilt u dit verder uitzoeken, want het antwoord was niet Altijd/Bijna altijd

OPENGELATEN ITEMS:

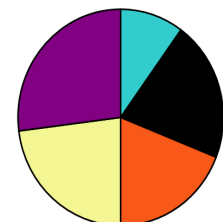
(MRSDDWWRV)

VERDELING VAN DE ANTWOORDEN

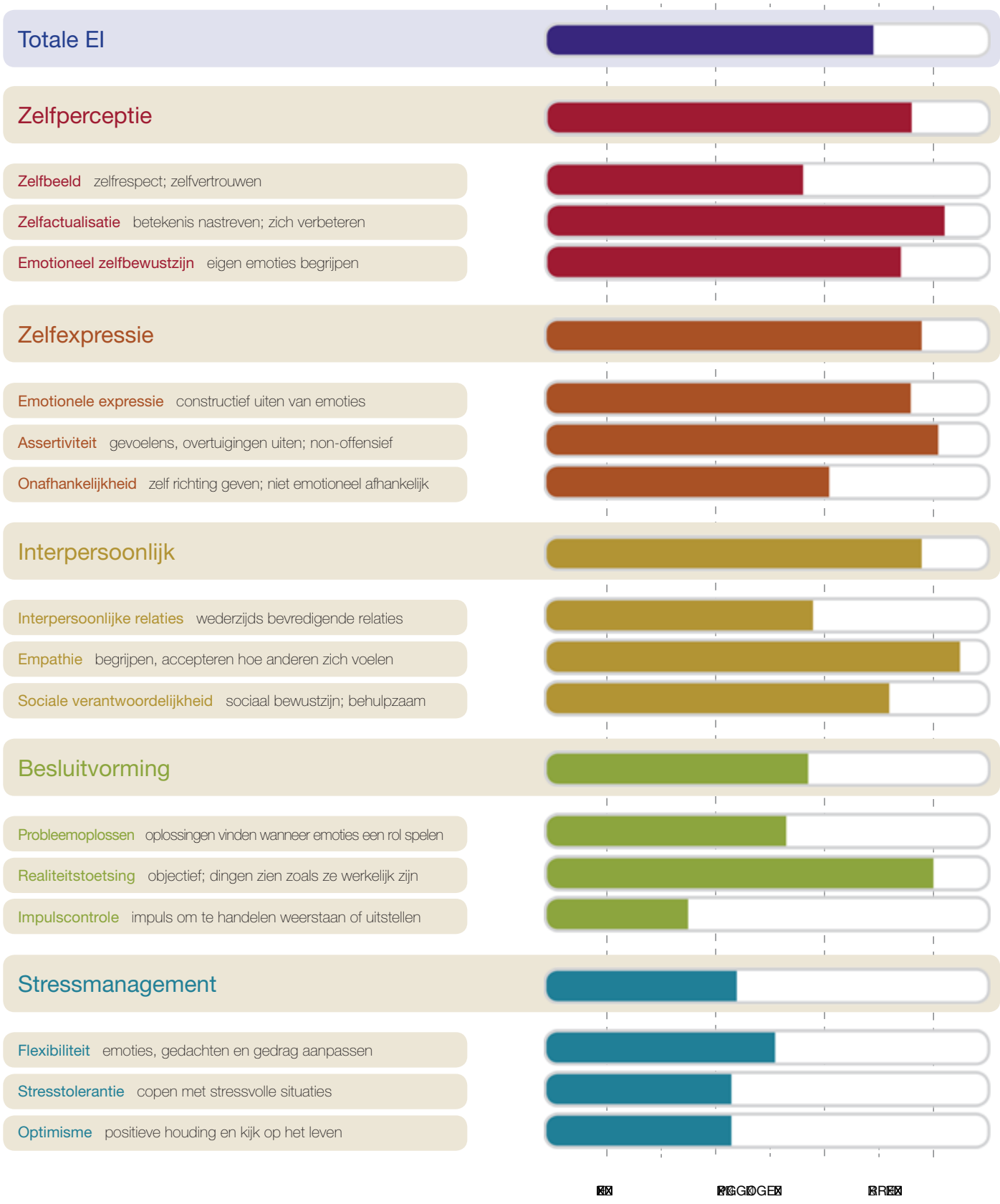
De respondent had geen speciale voorkeur voor de uiterste waarden of het midden van de antwoordschaal.

Antwoorden

- ? = 0%
- 1. Nooit/Zelden = 10%
- 2. Af en toe = 21%
- 3. Soms = 19%
- 4. Vaak = 23%
- 5. Altijd/Bijna altijd = 27%



Overzicht resultaten



Indicatie voor welbevinden

Geluk voldoening, tevreden met het leven



In het EQ-i 2.0-model verschilt Geluk in die zin van de andere EI-vaardigheden dat Geluk zowel bijdraagt aan als een gevolg is van emotionele intelligentie. Het resultaat van uw cliënt voor Geluk kan dan ook worden gebruikt als graadmeter voor emotionele gezondheid en welzijn.

Hoewel de oorzaken en factoren gerelateerd aan iemands geluk verder reiken dan deze vragenlijst, is het toch van belang het resultaat voor Geluk van uw cliënt te onderzoeken in relatie tot de andere EI-subschalen. Zou het versterken van de lagere subschalen bijvoorbeeld

leiden tot meer Geluk? Of kan het werken binnen de sterke punten en talenten van de cliënt leiden tot meer Geluk? De beste manier van handelen is in beide gevallen voor iedere persoon even uniek als de eigen definitie van Geluk die deze persoon hanteert.

De vier subschalen die het vaakst worden geassocieerd met Geluk, zijn:

- **Zelfbeeld**
- **Zelfactualisatie**
- **Optimisme**
- **Interpersoonlijke relaties**

Geluk

WYXOWDDWRRDXNWDGDXZFOLSWEMLDDOWLMGWRXGLWWDGDRRDOODVSEWD
WOLFOLSWVWOWWDFSDGGRSSLMVWPRGOLMNSRVLWLLWVWOLKVVW
DXNDXZFOLSWZRGWDDDOVDDYWNOLMNVXOWDDWRRDXNLVBRWIDGGRWRRG

resultaten op de vier subschalen die het meest zijn gerelateerd aan Geluk. Bestudeer de lagere scores op andere
VXEVDOPXOVFRWROLGPDZDDRSWDXNDXZFOLSWGLWELGNDWVWZFOLSWND

- ☒ vreugde uitstralen, zowel op het werk als daarbuiten.
- ☒ door anderen worden gezien als motiverend en veerkrachtig als het tegenzit.

Zelfbeeld

Geluk is een bijproduct van het geloof in zichzelf en het **ORWGLZDDGRZOXZFOLSW** goed zelfbeeld heeft, zijn er momenten waarop deze aan zichzelf twijfelt en zich dus ongelukkig voelt. Het versterken van het zelfbeeld kan helpen tevredenheid met het leven en het welzijn te versterken. U kunt het volgende vragen:

- ☒ Denk na over wat u in het verleden hebt bereikt en onderzoek welke vaardigheden u in staat hebben gesteld succes te boeken.
- ☒ Als u een onderdeel van uw leven zou kunnen verbeteren, wat zou dat dan zijn? Waarom?

Optimisme

De vaardigheid om zich bij tegenslagen en teleurstellingen te herstellen en opnieuw levensvreugde te vinden, hangt af van hoe optimistisch iemand is. De resultaten geven aan **GDWXZFOLSWPWWDORSWLPLVWLVFRRSROLVPDI** deze zienswijze wellicht vaker kan toepassen, zodat uw **FOLSWDXNRPDWDOVSRROLMNSPDV** en verdient. U kunt het volgende vragen:

- ☒ Wanneer bent u het minst optimistisch? Hoe kan uw zienswijze in dergelijke situaties worden verbeterd?
- ☒ Wanneer u wordt geconfronteerd met een nieuwe uitdaging, hoe voelt u zich dan meestal? Noteer uw emoties en ga na waarom u zich zo voelt.

Interpersoonlijke relaties

Goed ontwikkelde relaties dienen als buffer tegen de negatieve effecten van de dagelijkse eisen waar we in het leven mee te maken hebben. Het resultaat geeft aan dat **GDDWLVDXZFOLSWPWVWDOEGLGEMPPDD** kunnen momenten zijn waarop meer aanmoediging en ondersteuning nodig is van anderen. U kunt het volgende vragen:

- ☒ Wat zorgt voor moeite in uw relaties en hoe kunt u dingen beter maken?
- ☒ Wat zijn de meest wenselijke kenmerken van de mensen met wie u tijd doorbrengt?

Zelfactualisatie

Geluk komt van een bereidheid om te leren en te groeien, afgestemd op persoonlijke waarden. Het niveau van **DIPRWLDWLDXZFOLSWVROEMNOW** leiden stimuleren uiteindelijk de persoonlijke resultaten en een algemeen gevoel van geluk. U kunt het volgende vragen:

- ☒ Zijn er gebieden in uw werk of persoonlijke leven die u verder wilt ontwikkelen? Zo ja, hoe kunt u deze inpassen in uw huidige manier van leven?

El in evenwicht brengen

In dit onderdeel worden drie gerelateerde subschalen behandeld voor elk van de vijftien subschalen in EQ-i 2.0. Hieronder vindt u voorbeelden van feedback die u aan de respondent kunt geven.

- Het symbool voor groter dan (➤) of kleiner dan (➤) geeft aan dat de scores in subschalen sterk uiteenlopen en dat nader onderzoek naar deze onevenwichtigheid raadzaam is.
- Het isgelijktken (≡) wordt weergegeven wanneer de scores van subschalen niet aanzienlijk van elkaar afwijken en daarom goed in evenwicht zijn. Om dit evenwicht te behouden kunt u de respondent erop wijzen dat het goed is te letten op groei van betekenis in een van de subschalen vergeleken met

andere en om manieren te overwegen om de subschalen samen te kunnen ontwikkelen.

Denk eraan dat als u dit onderdeel opneemt in het rapport van de respondent, er slechts één subschaal zichtbaar is voor de respondent (de relatie waar de score het meeste afwijkt). Hier worden alle drie de relaties getoond, zodat u de respondent kunt inlichten over andere gebieden die niet in evenwicht zijn. Mogelijk wilt u, naast wat in dit rapport wordt weergegeven, ook ingaan op andere gebieden die wel of niet in evenwicht zijn in het profiel van de respondent en die kunnen leiden tot verdere ontwikkeling van de El.

| | | | |
|---------------|----------------------------|----------------------|--|
| Zelfperceptie | Zelfbeeld | ➤ Zelfactualisatie | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | | ≡ Probleemoplossen | ≡ Probleemoplossen ≡ Probleemoplossen |
| | | ➤ Realiteitstoetsing | ➤ Realiteitstoetsing ➤ Realiteitstoetsing ➤ Realiteitstoetsing |
| | Zelf-actualisatie | Zelfbeeld | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | | Optimisme | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | | Realiteitstoetsing | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | Emotioneel zelf-bewustzijn | Realiteitstoetsing | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | | Emotionele expressie | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |
| | | Stresstolerantie | ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie ➤ Zelfactualisatie |

EI in evenwicht brengen

| | | | |
|---------------|----------------------|----------------------------|--|
| Zelfexpressie | Emotionele expressie | Interpersoonlijke relaties | |
| | | Assertiviteit | |
| | | Empathie | |
| | Assertiviteit | Interpersoonlijke relaties | |
| | | Emotioneel zelfbewustzijn | |
| | | Empathie | |
| | Onafhankelijkheid | Probleemoplossen | |
| | | Emotioneel zelfbewustzijn | |
| | | Interpersoonlijke relaties | |

EI in evenwicht brengen

| | | | |
|------------------------------|----------------------------|---------------------------|--|
| Interpersoonlijk | Interpersoonlijke relaties | Zelfactualisatie | |
| | | Probleemoplossen | |
| | | Onafhankelijkheid | |
| | Empathie | Emotioneel zelfbewustzijn | |
| | | Realiteitstoetsing | |
| | | Emotionele expressie | |
| Sociale verantwoordelijkheid | Zelfactualisatie | | |
| | Interpersoonlijke relaties | | |
| | Empathie | | |

EI in evenwicht brengen

| | | |
|-------------------------|------------------------------|--|
| Probleem- oplossen | Flexibiliteit | |
| | Realiteitstoetsing | |
| | Emotioneel zelfbewustzijn | |
| Reali- teitstoetsing | Emotioneel zelfbewustzijn | |
| | Zelfbeeld | |
| | Probleemoplossen | |
| Impul- scontrole | Flexibiliteit | |
| | Stresstolerantie | |
| | Assertiviteit | |

Besluitvorming

El in evenwicht brengen

| | | | |
|-------------------------|-------------------------|----------------------------|--|
| Stressmanagement | Flexibiliteit | Probleemoplossen | |
| | | Onafhankelijkheid | |
| | | Impulscontrole | |
| | Stresstolerantie | Probleemoplossen | |
| | | Flexibiliteit | |
| | | Interpersoonlijke relaties | |
| | Optimisme | Zelfbeeld | |
| | | Interpersoonlijke relaties | |
| | | Realiteitstoetsing | |

Antwoorden op de items

Op de volgende twee pagina's worden de antwoorden per item getoond. De items worden weergegeven per subschaal, op precies dezelfde manier als in de vragenlijst. Let op: voor sommige items wordt omgekeerde taal gebruikt, maar steeds geldt dat hoe hoger de respons is, des te frequenter het gedrag voorkomt.

Dit onderdeel van het rapport bevat items waarop copyright rust, en informatie die niet bedoeld is voor openbaarmaking. Als u een exemplaar van het rapport moet geven aan een andere persoon dan de beoordelaar, **moet dit onderdeel worden verwijderd**.

Voor de antwoorden op elk item is de volgende schaal gebruikt:

1= Nooit/Zelden; 2=Af en toe; 3=Soms; 4=Vaak; 5=Altijd/Bijna altijd.

Zelfbeeld

- 10 Kijkend naar zowel mijn goede als slechte punten, heb ik een goed gevoel over mezelf.
- 19 Ik voel me zeker van mezelf.
- 31 Ik voel me niet goed over mezelf.
- 64 Ik heb een gebrek aan zelfvertrouwen.
- 89 Het is moeilijk voor me mezelf te accepteren zoals ik ben.
- 128 Ik heb een hoge dunk van mezelf.
- 130 Ik respecteer mezelf.
- 132 Ik ben gelukkig met wie ik ben.

Zelfactualisatie

- 8 Ik bereik mijn doelen.
- 49 Ik heb het gevoel dat ik iets kan bijdragen.
- 58 Ik zoek verrijkende ervaringen op.
- 63 Ik kan mezelf motiveren.
- 73 Ik maak goed gebruik van mijn vaardigheden.
- 76 Ik streef ernaar het beste uit mezelf te halen.
- 104 Ik streef ernaar dingen te bereiken.
- 109 Ik probeer mijn leven zoveel mogelijk betekenis te geven.
- 118 Ik zoek naar manieren om mezelf te verbeteren.

Emotioneel zelfbewustzijn

- 16 Ik besteed aandacht aan hoe ik me voel.
- 27 Ik ben me bewust van de impact van mijn stemming op anderen.
- 40 Ik weet wat mijn emoties oproept.
- 62 Ik ben me bewust van hoe ik me voel.
- 105 Ik weet wanneer ik overstuur ben.
- 121 Ik begrijp hoe de emoties van anderen mij raken.
- 125 Ik weet welke emoties mijn prestaties beïnvloeden.

Emotionele expressie

- 39 Het is moeilijk voor me om mijn gevoelens met anderen te delen.
- 47 Het is gemakkelijk voor me mijn gevoelens te uiten.
- 69 Het is moeilijk mijn intieme gevoelens te uiten.
- 93 Wanneer ik verdrietig ben, praat ik daar met mensen over.
- 100 Ik vind het moeilijk mensen te laten zien wat ik van ze vind.
- 103 Ik vind het moeilijk genegenheid te tonen.
- 108 Het is moeilijk voor mij om mijn gevoelens te beschrijven.
- 117 Het is moeilijk voor me om te glimlachen.

Assertiviteit

- 3 Ik krabbel terug, zelfs als ik weet dat ik gelijk heb.
- 7 Ik zeg 'nee' als ik dat doen moet.
- 21 Ik ben assertief zonder offensief te zijn.
- 23 Wanneer ik het met iemand oneens ben, zeg ik dat.
- 53 Ik ben vastberaden en direct indien nodig.
- 86 Ik kom op voor waar ik in geloof.
- 95 Ik vertel mensen wat ik denk.

Onafhankelijkheid

- 4 Het is moeilijk voor me alleen beslissingen te nemen.
- 15 Ik klamp me vast aan anderen.
- 46 Ik word gemakkelijk beïnvloed door anderen.
- 54 Ik geef de voorkeur aan een baan waarin mij wordt gezegd wat ik moet doen.
- 65 Het is moeilijk voor me om dingen alleen te doen.
- 81 Ik heb geruststelling van anderen nodig.
- 97 Ik heb andere mensen meer nodig dan zij mij.
- 114 Ik ben eerder een volger dan een leider.

Interpersoonlijke relaties

- 9 Het is gemakkelijk voor me om vrienden te maken.
- 22 Ik houd ervan met mensen te praten.
- 38 Ik ben gemakkelijk te benaderen.
- 41 Mensen nemen me in vertrouwen.
- 66 Met mij kun je lachen.
- 74 Ik ben een teamspeler.
- 102 Mensen denken dat ik aangenaam gezelschap ben.
- 129 Ik heb goede relaties met anderen.

Empathie

- 13 Ik ben me ervan bewust hoe anderen zich voelen.
- 24 Ik ben empathisch.
- 30 Ik ben er goed in te begrijpen hoe andere mensen zich voelen.
- 52 Ik vermijd het andermans gevoelens te kwetsen.
- 70 Ik ben in contact met de emoties van andere mensen.
- 78 Ik kan de emoties van anderen invoelen.
- 91 Ik respecteer hoe anderen zich voelen.
- 110 Ik ben sensitief voor de gevoelens van anderen.
- 124 Ik geef om de gevoelens van anderen.

Sociale verantwoordelijkheid

- 11 Ik gedraag me op een milieuvriendelijke wijze.
- 18 Ik probeer een verschil te maken in de samenleving.
- 20 Ik houd ervan mensen te helpen.
- 60 Ik lever een bijdrage aan de groepen waartoe ik behoor.
- 61 Ik draag bij aan mijn gemeenschap.
- 115 Ik bekommer me om sociale kwesties.

Probleemoplossen

- 17 Als ik echt overstuur ben, kan ik niet beslissen wat te doen.
- 37 Ik ben geneigd me zorgen te maken over een probleem, eerder dan te proberen het op te lossen.
- 45 Ik vermijd het problemen aan te pakken.
- 68 Het is moeilijk voor me de beste beslissing te nemen bij het oplossen van een probleem.

Antwoorden op de items

- 72 Ik loop vast als ik verscheidene manieren bedenken om problemen op te lossen.
75 Ik voel me overspoeld wanneer ik een besluit moet nemen.
84 Als ik er moeite mee heb een probleem op te lossen, raak ik gefrustreerd en geef het op.
112 Ik laat mijn emoties me hinderen bij het nemen van beslissingen.

Realiteitstoetsing

- 14 Ik zie situaties zoals ze echt zijn.
36 Ik maak realistische plannen om mijn doelen te realiseren.
43 Ik herken mijn eigen vooringenomenheden.
57 Ik heb een goede kijk op mijn sterke en zwakke kanten.
77 Ik weet wanneer ik objectiever moet zijn.
85 Ik weet wanneer mijn emoties mijn objectiviteit beïnvloeden.
107 Zelfs als ik overstuur ben, ben ik me bewust van wat er met me gebeurt.
111 Ik heb een goed idee van wat er om me heen gebeurt.

Impulscontrole

- 2 Ik neem ondoordachte beslissingen als ik emotioneel ben.
5 Ik kom tussenbeide als anderen spreken.
34 Mijn impulsiviteit brengt me in de problemen.
44 Ik ben impulsief.
48 Als ik begin met praten, is het moeilijk te stoppen.
50 Ik ben geneigd haastig te reageren.
56 Het is moeilijk voor me mijn impulsen te beheersen.
67 Het is moeilijk voor me verleiding te weerstaan.

Flexibiliteit

- 6 Het is moeilijk voor me om mijn mening te veranderen.
33 Ik ben niet graag in onbekende situaties.
42 Het is moeilijk voor me om mijn manier van doen te veranderen.
82 Het is moeilijk voor mij om compromissen te sluiten.
87 Ik voel me ongemakkelijk bij veranderingen op het laatste moment.

- 96 Het is moeilijk voor me om veranderingen in mijn dagelijks leven aan te brengen.
120 Dingen moeten voorspelbaar voor me zijn.
122 Verandering maakt dat ik me ongemakkelijk voel.

Stresstolerantie

- 1 Ik blijf kalm in moeilijke situaties.
26 Ik kan niet helder denken als ik onder stress sta.
55 Ik kom het best tot mijn recht in uitdagende situaties.
79 Ik ga met stress om zonder te nerveus te worden.
88 Ik presteer goed onder druk.
99 Ik kan goed omgaan met stressvolle situaties.
113 Ik ga goed om met problemen die mij overstuur maken.
123 Ik reageer niet goed op stressvolle situaties.

Optimisme

- 29 Ik blijf positief, zelfs als dingen moeilijk worden.
32 Ik ben optimistisch.
35 Ik verwacht het ergste.
80 Ik ben hoopvol over de toekomst.
83 Ik zie het beste in mensen.
90 Ik heb een goed gevoel over de toekomst.
98 Ik verwacht dat dingen goed genoeg zullen uitpakken, ondanks tegenslagen van tijd tot tijd.
116 Ik heb een positieve instelling.

Geluk

- 12 Het is moeilijk voor me om van het leven te genieten.
28 Ik ben niet gelukkig met mijn leven.
51 Ik ben enthousiast.
71 Ik ben gelukkig.
92 Ik ben tevreden met mijn leven.
101 Ik vind mijn leven boeiend.
106 Als ik's morgens wakker word, verheug ik me op de dag.
126 Ik ben tevreden.

Inconsistente itemparen geeft inconsistente antwoorden aan.

- 80 Ik ben hoopvol over de toekomst.
90 Ik heb een goed gevoel over de toekomst.

29. Ik blijf positief, zelfs als dingen moeilijk worden.
32. Ik ben optimistisch.

130. Ik respecteer mezelf.
132. Ik ben gelukkig met wie ik ben.

92. Ik ben tevreden met mijn leven.
101. Ik vind mijn leven boeiend.

71. Ik ben gelukkig.
116. Ik heb een positieve instelling.

110. Ik ben sensitief voor de gevoelens van anderen.
124. Ik geef om de gevoelens van anderen.

28. Ik ben niet gelukkig met mijn leven.
31. Ik voel me niet goed over mezelf.

88. Ik presteer goed onder druk.
99. Ik kan goed omgaan met stressvolle situaties.

- 70 Ik ben in contact met de emoties van andere mensen.
78. Ik kan de emoties van anderen invoelen.

106. Als ik's morgens wakker word, verheug ik me op de dag.
126. Ik ben tevreden.

Positieve impressie/Negatieve impressie

- 25 Ik maak fouten.
59 Ik vind iedereen die ik ontmoet aardig.
94 Ik heb slechte dagen.

- 119 Dingen storen me.
127 Ik geef alleen om wat het beste is voor anderen.
131 Ik weet het juiste antwoord.

Follow-up vragen

U kunt overwegen de volgende vragen te stellen om de resultaten van uw cliënt nader te onderzoeken. De vragen zijn ingedeeld per subschaal.

Zelfbeeld

1. Wat zijn volgens u uw sterke punten? Geef een voorbeeld van wanneer u profijt hebt gehad van uw sterke punten.
2. Welke van uw vaardigheden moeten verder worden ontwikkeld? Geef een voorbeeld van toen u een minder sterk punt hebt moeten compenseren of eromheen hebt moeten werken.
3. Beschrijf een situatie waarin u uw gevoelens van onzekerheid of een laag vertrouwen in uw vaardigheden hebt moeten overwinnen.
4. Vertel eens over een geval waarin het duidelijk was dat u een fout had gemaakt. Hoe voelde u zich en welke actie hebt u ondernomen om de zaak recht te zetten? Waarom voelde u zich toen zo?
5. Hoe kunt u uw sterke punten gebruiken om meer van uw doelen te realiseren (zowel persoonlijke doelen als doelen met betrekking tot werkprestaties)?
Hoe kunt u uw zwakke punten overwinnen bij het realiseren van uw doelen?
6. Wat bent u bereid te doen om uw vaardigheden, gewoonten en gedragen te verbeteren?

Zelfactualisatie

1. Noem een paar van uw interesses buiten het werk.
2. Kunt u 1 of 2 van uw kortetermijndoelen beschrijven? En langetermijndoelen? Wat is het verband tussen uw korte- en langetermijndoelen?
3. Vertel eens hoe u te werk bent gegaan om doelen te stellen. Hoe zou u de doelen willen beschrijven die u zichzelf hebt gesteld?
4. Welke nieuwe activiteiten of interesses zou u willen uitproberen?
5. Hoe maakt u tijd vrij voor de dingen die u echt leuk vindt? Noem een aantal voordelen die deze activiteiten zouden opleveren voor uzelf en uw carrière.

Emotioneel zelfbewustzijn

1. Hoe worden ander mensen beïnvloed door uw emoties? Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin het werk van uw team (of een relatie) te lijden had van hoe u zich voelde?
2. Van welke dingen wordt u werkelijk gelukkig? En verdrietig? En boos? Beschrijf hoe u deze emoties ervaart, zowel fysiek als gedragsmatig en cognitief.
3. Beschrijf een situatie waarin u een beslissing moest nemen en uw emoties u de baas werden.
Welke emotie ervoer u hierbij en hoe reageerde u hierop?
4. Welke emoties helpen u een goede werkprestatie neer te zetten? Welke emoties werken daarbij belemmerend?
5. Zijn er emoties waarmee u makkelijker kunt omgaan dan met andere? Hoe komt dat volgens u?

Emotionele expressie

1. Zijn er bepaalde emoties die u makkelijker kunt uiten dan andere? Hoe komt dat volgens u?
Hoe brengt u uw gevoelens tot uiting? Kunt u voorbeelden geven?
2. Beschrijf een situatie waarin u er spijt van had dat u uw werkelijke gedachten of gevoelens over iets niet hebt geuit.
Wat waren de (positieve en negatieve) gevolgen van het feit dat u uw gevoelens niet hebt geuit? In hoeverre zou de situatie anders zijn geweest als u zich beter had kunnen uiten?
3. Vindt u in het algemeen dat u uw emoties opkropt? In hoeverre heeft dit invloed op uw vermogen uw werk gedaan te krijgen?
4. Hoe ziet gelukkig zijn er volgens u uit? En boos? En gefrustreerd?
5. Is het ooit gebeurd dat anderen uw gevoelens of gedachten verkeerd hebben geïnterpreteerd? Waarom gebeurde dat volgens u?

Assertiviteit

1. Beschrijf een scenario waarin u zich assertief hebt gedragen. Wat hebt u specifiek gedaan of gezegd dat assertief was?
2. Wat vindt u er moeilijk aan om assertief te zijn? Wat zorgt er in de context of situatie voor dat u zich niet op uw gemak voelt om voor uzelf op te komen?
3. Hoe zou u reageren als iemand van uw team steeds probeert de kantjes ervan af te lopen bij een teamproject?
4. Wat is het verschil tussen assertief en agressief gedrag? Bent u ooit wel eens agressief overgekomen?
Hoe weet u dat?
5. Vertel eens over een situatie waarin u het met iemand oneens was. Wat hebt u gezegd/gedaan en wat was het resultaat?

Follow-up vragen

Onafhankelijkheid

1. Beschrijf hoe u doorgaans beslissingen neemt.
2. Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u het aan anderen overliet om een besluit voor u te nemen?
Wat was het resultaat?
3. Wat zijn uw gevoelens wanneer u onafhankelijk van anderen moet werken?
Veranderen deze gevoelens (d.w.z. worden ze meer of minder intens) in de loop der tijd?
4. In hoeverre betreft u anderen bij de besluiten die u neemt?
5. Kunt u een situatie beschrijven waarin u een besluit hebt genomen dat niet de populairste keus was?
Wat was het resultaat?

Interpersoonlijke relaties

1. Beschrijf eens een situatie waarin u moest bemiddelen in een conflict tussen teamleden. Beschrijf een situatie waarin u te maken had met een interpersoonlijk conflict met een teamlid. In hoeverre verschilden uw emoties bij deze ervaringen?
2. Welke inspanningen verricht u om gezonde en effectieve relaties op het werk te handhaven?
Hoe weet u het wanneer een werkrelatie effectief is?
3. Beschrijf de soorten sociale situaties waarin u zich niet op uw gemak voelt. Hoe reageert u doorgaans in deze situaties?
4. Vertel eens over een situatie waarin u extra inspanningen moest doen om een hechte relatie te onderhouden.
Welke waarde had deze relatie in uw leven?
5. Hebt u ooit een situatie meegemaakt waarin het moeilijk was een besluit te nemen of uw werk gedaan te krijgen vanwege uw relaties?

Empathie

1. Vertel eens over een situatie waarin het echt belangrijk was dat u kon begrijpen hoe iemand anders zich voelde.
Hoe hebt u dit begrip laten merken? Hoe hebt u ervoor gezorgd dat u deze persoon begreep?
2. Beschrijf een situatie waarin u onvoldoende meeleeft met iemands gevoelens.
Hoe kwam dat volgens u? Wat had u anders kunnen doen?
3. Wat is volgens u het verschil tussen sympathie en empathie? Hoe zorgt u ervoor dat u deze op een verschillende manier tot uiting brengt?
4. Hoe zorgt u ervoor dat u echt begrijpt hoe een ander zich voelt?
5. Beschrijf een situatie waarin u het moeilijk vond een besluit te nemen vanwege de mogelijke gevolgen voor anderen.
Wat was het resultaat van uw besluit?

Sociale verantwoordelijkheid

1. Wat hebt u onlangs gedaan om mensen te helpen?
2. Beschrijf een situatie waarin u de behoeften/belangen van anderen boven die van uzelf hebt gesteld.
Hoe vaak doe een dergelijk geval zich voor in uw leven?
3. Hoe definieert u de notie van teamspeler in uw functie? Geef een paar voorbeelden van behaalde successen die te danken waren aan uw team en niet alleen aan u.
4. Welke sociale kwesties gaan u na aan het hart? Hoe draagt u bij aan deze goede doelen?
5. Geef een voorbeeld van een situatie waarin u verantwoordelijkheid moest nemen voor uw acties. Hoe voelde u zich hierbij?

Probleemoplossen

1. Wat was een van de meest uitdagende problemen die u hebt moeten oplossen?
Beschrijf de manier van probleemoplossen die u hebt toegepast om tot een oplossing te komen.
2. Hoe kijken volgens u anderen op uw werk aan tegen uw manier van probleemoplossen?
Wat zijn volgens hen de sterke punten van deze manier? Wat zou u volgens hen beter kunnen doen?
3. Beschrijf een situatie waarin uw emoties uw besluitvaardigheid hebben belemmerd. Waardoor ging het mis?
4. Welke rol spelen uw emoties bij uw manier van probleemoplossen? Hoe helpen of belemmeren ze uw vermogen om een oplossing te vinden?
5. Vertel eens over een situatie waarin u een overhaast besluit hebt genomen. Hoe kwam dit en wat waren de gevolgen voor anderen?

Realiteitstoetsing

1. Zou u zichzelf beschrijven als een realist of een idealist? Hoe komt deze beschrijving tot uiting in uw functie?
2. Beschrijf eens een geval waarin u de situatie verkeerd hebt ingeschat. Welke informatie hebt u verkeerd geïnterpreteerd en wat waren de gevolgen?
3. Hoe zouden anderen de door u gestelde doelen beschrijven? Welke informatie neemt u in overweging wanneer u deze doelen stelt?
4. Vertel eens over een geval waarvan u van mening bent dat u toen objectiever had moeten zijn in plaats van op uw intuïtie af te gaan.
Hoe kunt u zeker weten dat uw intuïtie juist is?
5. Vertel eens over een situatie waarin u meer op uw intuïtie af had moeten gaan in plaats van u zo objectief op te stellen. Hoe kunt u zeker weten dat uw instinct betrouwbaar is?

Follow-up vragen

Impulscontrole

1. Hoe gaat u doorgaans om met een impuls om te handelen?
2. Vertel eens over een situatie waarin u geduld moest oefenen en u zich moest beheersen.
3. Beschrijf eens een situatie waarin u ongeduldig was en overhaast hebt gereageerd. Wat voor gevolgen had dit voor het eindresultaat?
4. Beschrijf eens een situatie waarin het gunstig voor u was om snel te handelen. Hoe voelde u zich hierbij?
5. Heeft uw impulsiviteit u wel eens problemen opgeleverd? Wat vinden volgens u anderen van uw gedrag in dergelijke gevallen?

Flexibiliteit

1. Zouden anderen zeggen dat u flexibel bent en open staat voor verandering, of dat u star en vastgeroest bent?
Welke voor- en nadelen heeft uw manier van doen op de werkplek?
2. Hoe verwezenlijkt u succesvol veranderingen in een omgeving waarin mensen niet geneigd zijn hun oude gewoonten op te geven?
3. Geef een voorbeeld van een situatie waarin u het moeilijk vond u aan te passen aan een verandering op uw werk. Welke emoties ervoer u?
4. Geeft u de voorkeur aan voorspelbaar en stabiel werk of hebt u liever omstandigheden waarin u anders te werk moet gaan?
5. Beschrijf een situatie waarin u zich snel moest aanpassen aan veranderingen in uw omgeving.
Hoe ging u te werk om uw gedrag/taken te veranderen?

Stresstolerantie

1. Hoe pakt u omstandigheden met stress op het werk aan? Hebt u een voorbeeld van een situatie waarin u stress moest beheersen om het werk gedaan te krijgen?
2. Welke omstandigheden vindt u stressvol? Wat doet u om deze omstandigheden proactief te beheersen, teneinde de stress te verminderen?
3. Hoe uit stress zich in uw gevoelens of handelingen (d.w.z. emotioneel, fysiek)?
Kunt u aan uw lichaam merken wanneer stress begint?
4. Welke strategieën hebt u om met stress om te gaan? In hoeverre hangen deze strategieën af van ondersteuning door anderen?
5. Beschrijf een situatie waarin het belangrijk was dat u uw kalmte bewaarde onder druk.
Welke vaardigheden en technieken hebt u gebruikt? Hoe werden anderen beïnvloed door deze situatie?

Optimisme

1. Beschrijft u zichzelf als iemand met positieve of negatieve verwachtingen over hoe de dingen zullen uitpakken?
In hoeverre heeft dit invloed op de manier waarop u doelen en doelstellingen vaststelt?
2. Beschrijf een project/taak waarbij u diverse tegenslagen hebt moeten incasseren. Wat was uw aanpak om deze moeilijkheden te overwinnen?
3. Hoe beheert u risico's bij het plannen en vaststellen van doelen? Hoe ziet uw 'noodplan' eruit?
4. Beschrijf een situatie waarin u te positieve of te negatieve verwachtingen had over hoe de dingen zouden uitpakken.
Welke gevolgen had uw zienswijze op uw prestaties en die van anderen?
5. Welke middelen en strategieën gebruikt u om positief te blijven over de toekomst?

Actieplan

De stappen die uw cliënt zet om zijn/haar EI-doelen te realiseren, bepalen of hij/zij al dan niet succes zal hebben. Gebruik dit stapsgewijze activiteitenplan als leidraad om uw cliënt te helpen persoonlijke doelen te realiseren. Vergeet niet voor elk doel de SMART-criteria te hanteren.

Noteer maximaal drie EI-vaardigheden of -gedragingen die verder moeten worden ontwikkeld (bijv. 'reflectief luisteren' om empathie op te bouwen, of 'herkennen hoe mijn lichaam op stress reageert' om emotioneel zelfbewustzijn te verhogen). De SMART-doelen moeten vervolgens helpen bij het versterken van deze EI-vaardigheden en -gedragingen.

SPECIFIEK
MEETBAAR
ACTIEGERICHT
REALISTISCH
TIJDIG

- 1.
- 2.
- 3.

Noteer maximaal drie algemene kwaliteiten die uw cliënt zou willen hebben (bijv. integriteit, duidelijk leiderschap aan de dag leggen, een teamspeler zijn, helder communiceren). De doelen die door de cliënt worden genoemd in dit actieplan, moeten op de een of andere manier helpen bij het realiseren van deze kwaliteiten.

- 1.
- 2.
- 3.

Neem de SMART-doelen van uw cliënt over in onderstaand actieschema.

| SMART-doel | Tijdpad | Voordelen | Maat voor succes | Support en benodigde bronnen | Mogelijke obstakels |
|-------------------------|---|---|---|--|--|
| Luisteren naar de ander | In team-bijeenkomsten Met ingang van vandaag | Anderen luisteren naar mij Ik krijg ieders mening te horen | Feedback van het team dat zegt dat ik meer naar ze luister Handelen op basis van wat anderen voorstellen | Van het team om mij eerlijke feedback te geven | Tijd - vaak geen tijd om te luisteren naar meningen, alleen om instructies te geven. In dat geval dit melden aan het begin van de bijeenkomst |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Ik houd me aan dit actieplan _____
(handtekening)

EI-ontwikkelingsovereenkomst

Een ontwikkelingsovereenkomst is een middel waarmee u uw cliënt kunt helpen verantwoordelijkheid te nemen voor het realiseren van de doelen in zijn/haar actieplan. Zoals we weten, raken onze plannen voor persoonlijke groei vaak op de achtergrond als we aan de slag gaan en de eisen vanuit

de organisatie onze tijd en aandacht opslokken. Door de doelen van uw cliënt hier aan te geven en ervoor te zorgen dat uw cliënt hetzelfde doet in zijn/haar rapport, helpt u uw cliënt zich meer verantwoordelijk te voelen voor het realiseren van zijn/haar professionele doelen.

De ontwikkelingsdoelen van mijn cliënt

Het actieplan van mijn cliënt omvat de volgende doelen:

Einddatum

| | Einddatum |
|----|-----------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |

Uw handtekening _____

Handtekening cliënt _____

Leidraad EQ-i 2.0-nabespreking voor coach

Nabespreking voorbereiden

Rapport doornemen

- Bekijk de pagina **Antwoordstijl** en onderzoek de eventuele gemarkeerde gebieden.
- Bekijk de totale EI-score en totaalscores. Positioneer de cliënt in relatie tot de algemene populatie.
- Bekijk de afzonderlijke subschalen en patronen. Welke specifieke combinaties van subschalen vallen u op? Welke wilt u nader onderzoeken op itemniveau?
- Bekijk of er bijzonder hoge of lage scores voor items zijn.
- Bekijk de pagina **EI in evenwicht brengen**. Wat is er opvallend in de resultaten van de cliënt? Welke subschalen wilt u nader bekijken? Wat zouden uitdagingen kunnen zijn in relatie tot de resultaten?
- Maak notities bij de gebieden waarover u meer wilt weten.
- Wat is uw algemene impressie? Wat wilt u in gedachten houden tijdens de nabespreking?

De nabespreking uitvoeren

| Fase | Punten om in gedachten te houden | Te stellen vragen |
|--|--|--|
| <p>1. Contact maken</p> <p>De eerste stap is het op gemak stellen van de cliënt en het vaststellen van doelen die uw cliënt en u gemeenschappelijk hebben.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Leg uit hoe de feedback wordt gestructureerd en hoe lang dit gaat duren. <input type="checkbox"/> Vraag wat de cliënt wil bereiken met de sessie. <input type="checkbox"/> Herinner de cliënt aan de geheimhoudingsovereenkomst en wie eigenaar is van de gegevens. <input type="checkbox"/> Toon indien gewenst een voorbeeldrapport, zodat de cliënt ongeveer weet wat er in het rapport over hem/haar komt te staan. Dit kan cliënten helpen inzicht te krijgen in de betekenis van de resultaten voordat ze deze daadwerkelijk zien. <input type="checkbox"/> Herinner de cliënt eraan dat dit een zelfrapport is, dat een momentopname biedt. Het is een uitgangspunt voor een bespreking, niet het einde van het onderzoek. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wat denkt u van deze bijeenkomst? <input type="checkbox"/> Hoe was uw ervaring bij het invullen van de vragenlijst? Onderzoeksvragen: was u alleen, hebt u de vragenlijst aan het begin of einde van de dag ingevuld; herinnert u zich bepaalde items die u moeilijk of onduidelijk vond? <input type="checkbox"/> Is er momenteel iets bijzonders aan de hand in uw leven dat uw antwoorden op de items kan hebben beïnvloed? <input type="checkbox"/> Wat vond u van de items zelf? Was er iets bij dat u vreemd of merkwaardig vond? <input type="checkbox"/> Hebt u vragen of opmerkingen voordat we uw profiel gaan bekijken? |
| <p>2. Feiten verklaren</p> <p>Laat de cliënt vervolgens weten welke 'waarheid' er besloten ligt in de EQ-i-resultaten.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Geef een definitie van EI en vat de details van de EQ-i 2.0 kort samen. <input type="checkbox"/> Zoals u kunt zien, geven de balken aan hoe u de items van elke afzonderlijke schaal van de EQ-i 2.0 hebt beantwoord. <input type="checkbox"/> De balken in het middengebied geven aan dat u de items hebt beantwoord op dezelfde manier als de algemene populatie. <input type="checkbox"/> De balken links geven aan dat u minder gebruikmaakt van het gedrag dat is gerelateerd aan de schaal. <input type="checkbox"/> De balken rechts geven aan dat u vaker gebruikmaakt van het gedrag dat is gerelateerd aan de schaal. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wat is uw eerste impressie van dit profiel? <input type="checkbox"/> Denkt u dat dit profiel accuraat is? <input type="checkbox"/> Wat verbaast u? <input type="checkbox"/> Waar zullen we het als eerste over hebben? <input type="checkbox"/> Welke vragen hebt u over uw resultaten? <input type="checkbox"/> Kunt u me een voorbeeld geven van hoe u die vaardigheid gebruikt? <input type="checkbox"/> Vindt u dit een echt sterk punt van uzelf? <input type="checkbox"/> Dit doet me vermoeden dat _____. Klopt dat? |

Leidraad EQ-i 2.0-nabespreking voor coach

| Fase | Punten om in gedachten te houden | Te stellen vragen |
|--|---|---|
| <p>3. Verkenning</p> <p>Het doel van de derde stap is volledig inzicht te krijgen in uitdagingen die mogelijk aanwezig zijn. Als coach probeert u meer details te krijgen om de ideeën, gevoelens, meningen en verwachtingen van uw cliënt helder te krijgen.</p> | <p>Gebruik de pagina's met Follow-up vragen om meer inzicht te krijgen in de manier waarop uw cliënt blijk geeft van de vaardigheden die zijn gerelateerd aan specifieke subschalen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Welke gebieden vindt u de moeite waard om u verder op te richten? <input type="checkbox"/> Hoe tevreden bent u daarover? <input type="checkbox"/> Wat baart u zorgen in deze situatie? <input type="checkbox"/> Waarom is dat zo volgens u? <input type="checkbox"/> Wat kunt u hieruit concluderen? <input type="checkbox"/> Wat zijn de obstakels voor u op dit gebied? <input type="checkbox"/> Waarom is dat zo frustrerend? <input type="checkbox"/> Hoe denkt u dat dit kan bijdragen aan uw succes? <input type="checkbox"/> Hoe denkt u dat dit u kan belemmeren? <input type="checkbox"/> Belemmeren deze gebieden op enigerlei wijze uw streven uw doelen te realiseren? <input type="checkbox"/> Hoe kan een beperking van het gebruik van dit soort gedrag u helpen in uw rol? |
| <p>4. Relevantie vaststellen</p> <p>Wek vervolgens interesse om een oplossing te vinden en peil in hoeverre de mogelijkheid bestaat om te veranderen en hoe groot de wens is om te veranderen.</p> | <p>Leg verband tussen het belang van uw gesprek en het werk van uw cliënt.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Het lijkt erop alsof het belangrijk voor u is om ____ op het werk. Klopt dat? <input type="checkbox"/> Hoe lang doet u dit al? <input type="checkbox"/> In hoeverre is dat effectief voor u? <input type="checkbox"/> Hoe pakt dit gedrag voor u uit? |
| <p>5. Voordelen onderzoeken</p> <p>Het doel hier is om uw cliënt te helpen zich bewust te worden van de voordelen van verandering door de voordelen van een bepaalde oplossing in overweging te nemen.</p> | <p>Ga uit van hypothetische, functie-gerelateerde situaties om uw cliënt te helpen zich een nieuwe manier van gedrag en de bijbehorende resultaten in te denken.</p> <p>'Als-dan'-vragen helpen de cliënt zich een ideale staat voor te stellen van effectief functioneren.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wat is hier de ideale situatie? <input type="checkbox"/> Als u de keuze had, wat zou u dan doen? <input type="checkbox"/> Als u niet te maken had met ____, wat zou er dan anders zijn? <input type="checkbox"/> Welk soort ondersteuning zou nuttig zijn? <input type="checkbox"/> Als u een of twee gebieden kon aanpakken, welke kiest u dan? <input type="checkbox"/> Welke voordelen wilt u behalen door op deze gebieden beter te worden? |
| <p>6. Vervolg</p> <p>In het laatste deel van de sessie worden de vervolgstappen besproken en wordt bepaald in hoeverre de cliënt verder wil werken met u.</p> | <p>Stel mogelijke vervolgvragen om de cliënt eraan te herinneren dat er slechts beperkte tijd is om het merendeel van de onderwerpen te bespreken waarop u beiden nader wilt ingaan.</p> <p>Met 'hoe'-vragen kunt u de logistiek van uw toekomstige relatie uitwerken.</p> <p>Vul indien gewenst samen met uw cliënt het Ontwikkelingsactieplan in.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Het klinkt alsof dit een gebied is waaraan u wilt werken. Op welke manieren denkt u dat u zich nog verder kunt ontwikkelen op dit gebied? <input type="checkbox"/> Is er iets bepaalds wat u kunt doen om deze vaardigheid verder te ontwikkelen? <p>Vragen die helpen bij het afronden van het gesprek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hoe wilt u verdergaan? <input type="checkbox"/> In hoeverre voelt u zich betrokken bij uw ontwikkelingsplan? <input type="checkbox"/> Als u zich niet helemaal betrokken voelt, wat hebt u nodig om zover te komen? <i>OF</i> Wat moet u veranderen in uw ontwikkelingsplan zodat u zich hierbij volledig betrokken voelt? <input type="checkbox"/> Hoe blijft u verantwoordelijk om u verder te ontwikkelen op dit gebied? <input type="checkbox"/> Ik stel voor dat we _____. Kunt u zich daarin vinden? <input type="checkbox"/> Welke vragen hebt u nog? |