



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ E.I. rapport



**Naam**

Dhr. Sample Candidate

**Datum**

24 september 2018

## Inleiding

Kennis van de eigen emoties, het onderkennen van andermans emoties en het omgaan met relaties kunnen belangrijk zijn voor het goed functioneren in bepaalde functies. Naast cognitieve intelligentie spelen ook andere persoonsgebonden factoren hierbij een rol. Persoonlijkheid is hier een voorbeeld van. Auteurs als Salovey (1990), Goleman (1995), Cooper (1997) en anderen benadrukken het belang van een andere vorm van intelligentie, namelijk emotionele intelligentie (of EI). EI kan omschreven worden als de mate waarin we onze eigen gevoelens en emoties en die van anderen begrijpen, en hoe goed we functioneren in onze relaties met anderen. Dit rapport beschrijft de vaardigheden die de kern vormen voor de ontwikkeling van EI.

## Beperkingen

Het rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de vragenlijst OPQ32. Zoals alle vragenlijsten op basis van zelfbeschrijving is ook de OPQ32 niet onfeilbaar. De nauwkeurigheid van dit rapport is dan ook afhankelijk van de openheid waarmee u de vragen van OPQ32 hebt beantwoord. Hoewel dit rapport niet een definitieve werkelijkheid beoogt te beschrijven, biedt het u wel mogelijke ontwikkelingsbehoeften.

## Model

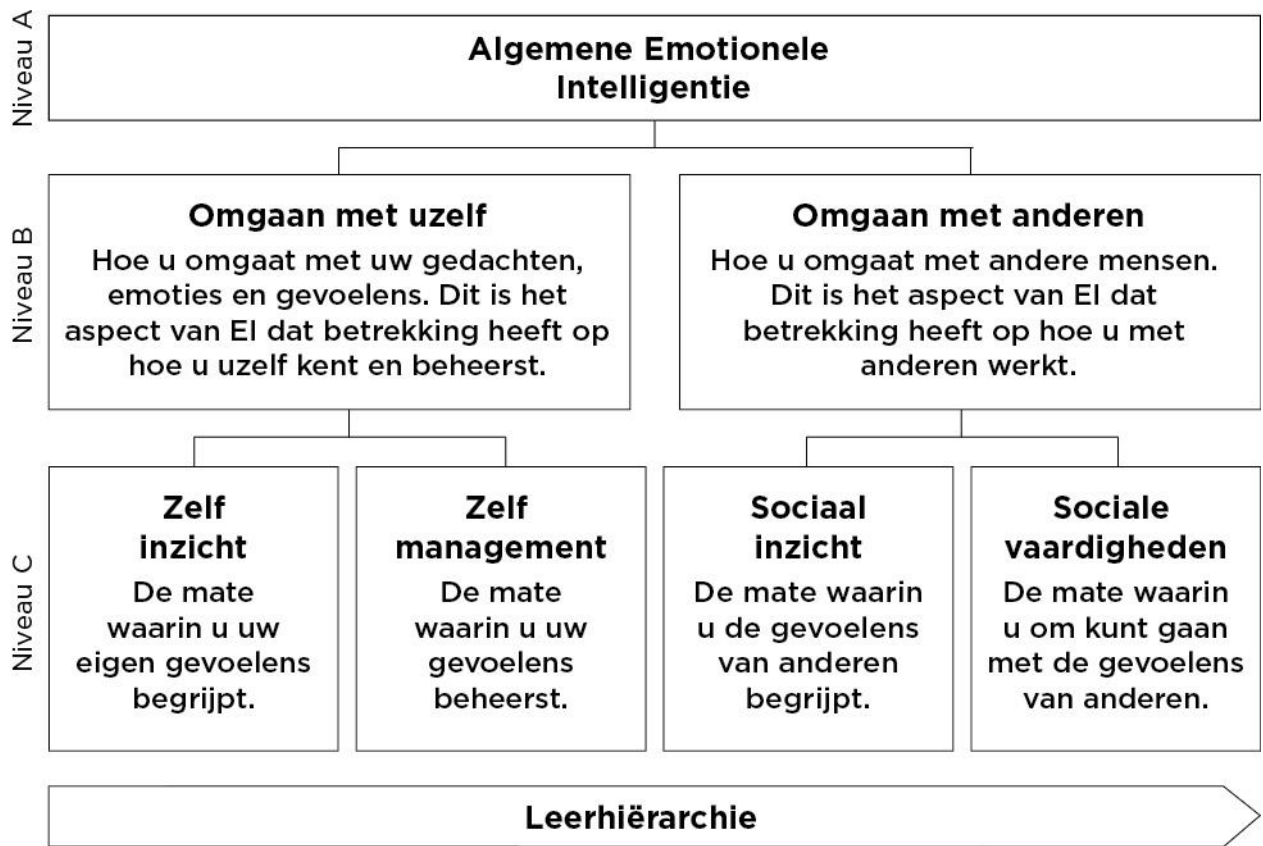
In het rapport wordt onderstaand model gehanteerd.

	Zelf	Anderen
Bewustzijn	Zelf inzicht	Sociaal inzicht
Handelen	Zelf management	Sociale vaardigheden

**Algemeen model voor emotionele intelligentie**

In dit model wordt gebruik gemaakt van de tweedeling Zelf - Anderen aan de ene kant en de tweedeling Bewustzijn - Handelen aan de andere kant. Dit maakt duidelijk dat EI zowel een op uzelf als een op anderen gerichte kant heeft. De tweede tweedeling wijst op de "interne" kant van EI en de "zichtbare" kant: je bewustzijn versus het handelen.

EI als algemene maat omvat alle vier kwadranten. Daardoor is een hiërarchisch model van EI mogelijk. Het model omvat drie niveaus. Het wordt hieronder weergegeven.




**Dubbel hiërarchisch model van emotionele intelligentie**

Zowel verticaal als horizontaal is sprake van een hiërarchie. De verticale hiërarchie geeft de onderverdeling van EI weer. De horizontale (leer) hiërarchie geeft aan dat de vier onderdelen van EI in de meeste gevallen van elkaar afhankelijk zijn. EI begint met Zelf inzicht ("Ken uzelf"), gevolgd door "Manage uzelf". Daarna volgt de stap naar "Ken de ander" en als laatste de fase van de daadwerkelijke omgang met de ander ("Het managen van de relatie"). De onderdelen van het rapport volgen de verticale niveaus van het dubbel hiërarchische model.

Allereerst ziet u een algemene samenvatting van uw EI-score (niveau A) en vervolgens specifieke secties die betrekking hebben op de lagere niveaus van het model. Op die manier komen alle vier EI-vaardigheden aan bod.

### Niveau A: Emotionele intelligentie

	Potentiële ontwikkelings-behoefte	Ruimte voor ontwikkeling	Potentiële sterkte
<b>Emotionele intelligentie</b>			

U scoort over het geheel genomen gemiddeld op EI, hetgeen ruimte voor ontwikkeling suggereert.



De volgende tabel geeft een overzicht van de ontwikkelingsbehoefte voor de twee groepen EI-vaardigheden (Niveau B).

### Niveau B: Zelf & anderen

EI-vaardigheid	Potentiële ontwikkelings-behoefte	Ruimte voor ontwikkeling	Potentiële sterkte
<b>Omgaan met uzelf</b>		Zelf management Zelf inzicht	
<b>Omgaan met anderen</b>		Sociaal inzicht Sociale vaardigheden	

Hoe u samenwerkt met anderen hangt uiteraard af van hoe goed u uw eigen emoties begrijpt, dus is het van belang om ook niveau C in de volgende tabellen te raadplegen bij het overwegen van uw EI-ontwikkelings-behoefte.

## Niveau C1: Omgaan met uzelf

EI-vaardigheid	Potentiële ontwikkelings-behoefte	Ruimte voor ontwikkeling	Potentiële sterkte
Zelf management			
Zelf inzicht			

### Zelf management

Uw scores laten een interessant contrast zien tussen de emotionele wereld die u intern beleeft en de manier waarop u bij voorkeur uw gevoelens aan anderen kenbaar maakt. Hoewel u door anderen liever als open en opgewekt wordt gezien, suggereren uw scores dat u ook sterke negatieve gevoelens kent en het moeilijk vindt te ontspannen.

- Hoewel u over het algemeen verwacht dat de dingen goed zullen uitpakken, is het mogelijk dat u onderschat wat er voor nodig is een doel te bereiken, of dat u moeilijk met teleurstellingen kunt omgaan als de dingen mis gaan. Denk eens terug aan niet zo lang geleden toen vooruit plannen geholpen zou hebben een doel te bereiken, en bedenk hoe een meer proactieve houding u kan helpen bij het omgaan met belangrijke gebeurtenissen en het anticiperen op mogelijke problemen en teleurstellingen.
- Als u iemand bent die over het algemeen gespannen is of het moeilijk vindt te ontspannen, bedenk dan eens waarom u er alles aan doet een opgewekt imago te behouden in de ogen van anderen terwijl u uw werkelijke zorgen en gevoelens verbergt. Hebt of scheidt u gelegenheden om uw zorgen te bespreken met anderen die u vertrouwt en waardeert? Zo ja, bedenk dan hoe deze gelegenheden op een positieve manier gebruikt kunnen worden om de zorgen en spanningen die u ervaart in geval van tegenslag te kanaliseren en te kalmeren.

### Zelf inzicht

Hoewel u in staat bent patronen in uw eigen gedachten, gevoelens en handelingen te begrijpen, ligt het niet in uw aard om bij deze patronen lang stil te staan en ze te overdenken. U kunt de voorkeur geven aan een eenvoudige en ongecompliceerde benadering van anderen en van zaken, en ook de neiging hebben te handelen zonder vooraf het emotionele effect van uw handelingen op uzelf of op anderen te overwegen.

- Neem de tijd om terug te denken aan een recente gebeurtenis waarbij u zich niet op uw gemak voelde door wat anderen zeiden of deden, of waarbij u anderen zich ongemakkelijk liet voelen door hetgeen u zei of deed. Probeer u niet zo te concentreren op wat er gezegd of gedaan werd maar meer op hoe de dingen werden gezegd of gedaan. Hoe voelde u zich toen en wat ging er door uw hoofd vóór, tijdens en na de gebeurtenis? Waarom handelde u zoals u deed? Waarom denkt u dat de andere mensen handelden zoals ze deden?
- Bedenk eens een of twee manieren waarop de situatie beter afgehandeld zou zijn. Zou u uw gevoelens omtrent de situatie beter kunnen hebben sturen? Had u de tijd om te bedenken wat er, hetzij vóór of na de gebeurtenis, zou hebben kunnen gebeuren in deze situatie? Hoe ging u na de gebeurtenis met uw gevoelens inzake de situatie om? Het overdenken van situaties en vragen als deze vereist wellicht wat inspanning van u. U zou andere mensen kunnen raadplegen die u vertrouwt en met wie u deze vragen zou kunnen bespreken.

## Niveau C2: Omgaan met anderen

EI-vaardigheid	Potentiële ontwikkelings-behoefte	Ruimte voor ontwikkeling	Potentiële sterkte
Sociaal inzicht			
Sociale vaardigheden			

### Sociaal inzicht

Uw score suggereert dat anderen u waarschijnlijk zien als iemand die open staat voor hun meningen en dus als iemand met wie ze hun gedachten en gevoelens kunnen delen.

- Bedenk hoe u het inschakelen van anderen en hen toestaan bijdragen te leveren, afweegt tegen de noodzaak resultaten te boeken en deadlines te halen. Wanneer u met anderen samenwerkt, stelt u dan grenzen (voor) aan wat er besproken moet worden en aan wat de te bereiken doelstellingen zouden moeten zijn? Hanteert u een duidelijk kader waarbinnen iedereen zich bewust is van de eigen bijdrage en helpt dat de tijd te reguleren die besteed wordt aan het bespreken van kwesties en problemen? Plant u ook vooruit om actief de tijd te beheren die de anderen van u mogen besteden aan het bespreken van hun zorgen?

- Als iemand die benaderd wordt om tijd vrij te maken om deelgenoot te zijn van andermans problemen, zou u het emotionele effect moeten beschouwen dat het delen van andermans problemen mettertijd op uzelf heeft. Raadpleeg uw score op Zelfmanagement. Als deze score laag is, dan bestaat de mogelijkheid dat langdurige blootstelling aan de problemen en negatieve emoties van andere mensen, een sterke emotionele invloed op u kan hebben. Indien uw score op Zelf inzicht ook laag is, dan dient u uw besef te ontwikkelen van de emotionele invloed die het op u nemen van andermans zorgen met zich meebrengt. U zou ook moeten overwegen hoe u omgaat met de emotionele vermoeidheid die dit veroorzaakt, en hoe het effect hiervan op uw eigen emoties aan anderen kan worden duidelijk gemaakt.

### Sociale vaardigheden

Uw scores suggereren dat u iemand bent die geniet van het gezelschap van andere mensen en die sterk gehecht raakt aan anderen. U geniet er waarschijnlijk van het middelpunt van een discussie of conversatie te zijn en ontspannen te zijn in het gezelschap van anderen.

- Uw scores suggereren dat u iemand bent die waarschijnlijk een positieve invloed heeft op andere mensen bij deelname aan een groep op het werk of in sociale zin. Terwijl u waarschijnlijk ook indruk maakt in dergelijke situaties, geven uw scores op Zelf inzicht en Sociaal inzicht ook de aard van die indruk aan.

- Indien uw score op Sociaal inzicht laag is, kunnen anderen uw aangeboren vertrouwen en uitbundigheid erg krachtig vinden, en kunnen ze vinden dat, wanneer u uw eigen gedachten en gevoelens met hen deelt, u niet luistert of geen aandacht hebt voor hun gedachten en gevoelens. Indien uw score op Zelf inzicht ook laag is, dan bent u zich mogelijk niet bewust van dit effect op anderen. Indien zowel uw score op Sociaal inzicht als uw score op Zelf inzicht laag is, zou u moeten overwegen hoe u uw stijl en benadering van anderen kunt aanpassen om hen een positiever gevoel te geven over hun samenwerking met u. Bijvoorbeeld door hen aan te moedigen om bijdragen te leveren en deel te nemen, en door hen een actief gevoel van uw aanwezigheid te geven door middel van de manier waarop u te kennen geeft dat u naar hen luistert.

## BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Sample Candidate:

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

## PERSOONLIJKE GEGEVENS

<b>Naam</b>	Dhr. Sample Candidate
<b>Kandidaatgegevens</b>	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
<b>Rapport</b>	OPQ32 E.I. rapport v2.0 <sup>RE</sup>

## OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de Occupational Personality Questionnaire™(OPQ32). Het gebruik van deze vragenlijst is beperkt tot de mensen die een gespecialiseerde training volgden voor het gebruik en de interpretatie.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van een vragenlijst die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

SHL Global Management Limited en zijn associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud ervan.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn handelsmerken die in het Verenigd Koninkrijk en in andere landen zijn geregistreerd.

Dit rapport werd gegenereerd door SHL voor de klant en bevat SHL's intellectuele eigendom. Zodoende staat SHL de klant toe dit rapport enkel te reproduceren, verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan SHL.