

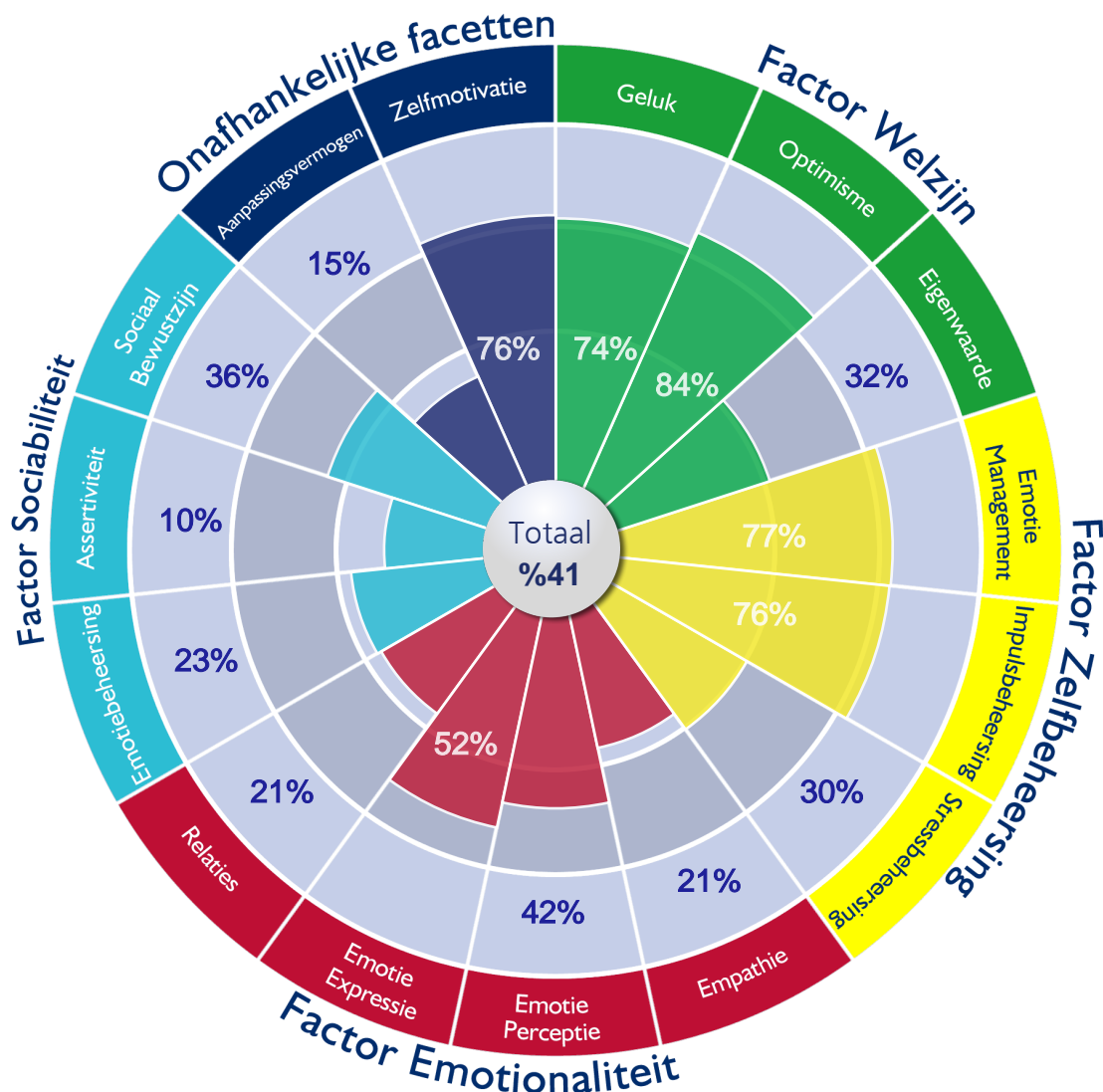
EMOTIONAL INTELLIGENCE

Norms: 2010



Thomas Smit

Persoonlijk & Vertrouwelijk



TOELICHTING

Deze rapportage bevat informatie en aanwijzingen, die u kunnen helpen uw emotionele intelligentie inzichtelijk te maken. Het kan gezien worden als uitgangspunt voor verdere ontwikkeling en training.

Lees eerst deze toelichting, voordat u verder gaat. Om deze rapportage volledig te kunnen begrijpen en er vervolgens ook mee aan de slag te kunnen gaan, wordt de nodige achtergrondinformatie beschreven.

Wat houdt het begrip Emotionele Intelligentie in en waarom is het belangrijk?

In hoeverre begrijpen wij onszelf en de personen om ons heen? Hoe gaan wij om met belangrijke relaties of contacten? Deze onderwerpen komen in alle facetten van ons leven naar voren: op het werk, thuis en in ons sociale leven.

Een belangrijk deel van succes in de werksituatie wordt bepaald door vaardigheden, kennis en ervaring; een ander deel hangt echter af van de omgang met collega's, leidinggevenden, personen aan wie leiding gegeven wordt, leveranciers en klanten. Het is niet alleen van belang onszelf te kennen en hoe wij overkomen op anderen, maar ook te voorzien wat een ander beweegt. Deze inzichten kunnen ingezet worden om de doelstellingen te bereiken. Emotionele Intelligentie heeft niets te maken met al dan niet zachtaardig of vriendelijk zijn. Het gaat erom effectief met anderen om te gaan, om met succes het doel te bereiken of het leven te kunnen leiden wat nagestreefd wordt.

Emotionele Intelligentie is op velerlei gebied van belang in de werksituatie, variërend van leiderschap en management, teamgericht of projectmatig werken tot alle mogelijke klantencontacten. Het beïnvloedt het gezinsleven en de sociale contacten.

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International meet niet alleen zelfkennis en het inzicht in anderen, maar ook het vermogen om deze informatie vervolgens te benutten om de doelstellingen te behalen.

Achtergrond

Deze rapportage komt voort uit de in de vragenlijst gegeven antwoorden. Het is derhalve een reflectie van wat u over uzelf denkt. Uw scores zijn vervolgens vergeleken met een steekproef uit een representatieve populatie en vervolgens beschreven in vier brede hoofdcategorieën genaamd Factoren. Deze zijn onderverdeeld in 15 specifiekere Facetten.

Tevens zijn er twee onafhankelijke facetten, die geen deel uitmaken van een Factor:

Aanpassingsvermogen Zelfmotivatie

Scores

De scores worden in onderstaande drie bandbreedten gevat:

Boven gemiddeld: bevat scores tussen 70%-99%, Gemiddeld: 31%-69%, Onder gemiddeld: 1%-30%.

Gebruik van het woord "gemiddeld" wil niet zeggen dat de vragenlijst goed of slechte scores op kan leveren. De percentages laten zien hoe u geantwoord heeft, afgezet tegen de andere personen die de Vragenlijst hebben ingevuld gedurende de ontwikkelfase.

Er bestaat geen goede noch foute manier om emotionele intelligentie in te zetten. Uit alle mogelijke scores kunnen zowel positieve als negatieve effecten voortvloeien. Deze worden in de rapportage toegelicht.

De rapportage

Plaats als u de rapportage leest de scores en opmerkingen binnen de context van uw leven en werk. Stel uzelf vragen als: Wat wil ik bereiken?; Op welke punten ondervind ik problemen in contacten of relaties met anderen?; Welke elementen van mijn emotionele intelligentie spelen een belangrijke rol in mijn werksituatie of mijn privéleven?

De scores die voor de Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International behaald worden, blijken in de

loop der tijd behoorlijk stabiel te zijn en net zo weinig te veranderen als de basis van uw persoonlijkheid. Belangrijke gebeurtenissen in de werksituatie of uw persoonlijk leven kunnen echter schommelingen veroorzaken in bepaalde facetten van uw emotionele intelligentie, net zoals deze uw persoonlijkheid kunnen beïnvloeden. De scores in deze rapportage zijn derhalve niet onveranderlijk. Zij kunnen u helpen te bepalen hoe effectief u met anderen omgaat. De rapportage dient gezien te worden als startpunt voor verder zelfonderzoek, wat uiteindelijk kan resulteren in een beter inzicht in hoe om te gaan met anderen. U zal hiervan profijt ondervinden zowel wat de werkprestaties betreft, als in uw persoonlijke leven.

Gebruik

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International kent verschillende toepassingsgebieden. Voorbeelden hiervan zijn: persoonlijke of loopbaangerichte coaching, ontwikkeling van potentieel, beoordelingsgesprekken, meetbaar maken van de betrokkenheid bij de organisatie, meetbaar maken van de werkmoraal en teambuilding.

Het is zinvol te weten waarom u gevraagd bent mee te werken aan de Thomas International Vragenlijst voor Emotionele Intelligentie en op welke wijze de scores voor u van nut kunnen zijn.

Deze rapportage is samengesteld door Thomas International. Nadere informatie kan verkregen worden via www.thomasinternational.net.

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie van Thomas International is ontwikkeld door K.V. Petrides (Institute of Education, University of London) en Adrian Furnham (University College London). De vragenlijst is gebaseerd op de theorie omtrent Trait Emotional Intelligence zoals beschreven door Petrides (2001), Petrides, Furnham en Frederickson (2004) en Petrides, Furnham en Mavroveli (2007).

Factor scores

Onderstaand treft u de door u behaalde scores aan op de vier Factoren van de Thomas EQ Emotionele Intelligentie meting. De kwaliteit Emotionele Intelligentie omvat vier categorieën ofwel Factoren (Welzijn, Zelfbeheersing, Emotionaliteit en Sociabiliteit) die een overzicht geven van de voor de 15 verschillende Facetten behaalde scores. Het meetniveau voor deze categorieën is algemener dan bij de afzonderlijke facetten, maar gedetailleerder dan de totaal gemeten globale Emotionele Intelligentie. De verhouding tussen de verschillende meetniveaus (Totaal-Factor-Facet) kan gezien worden als een algemene indruk versus een diepgaande analyse. Een Facet wordt gedetailleerd en derhalve enigszins eenzijdig beschreven. Op Totaal niveau is een beschrijving daarentegen globaal, maar vanuit een breder perspectief gezien. Een Factor geeft een meting en omschrijving, die hiertussen het midden aanhoudt.

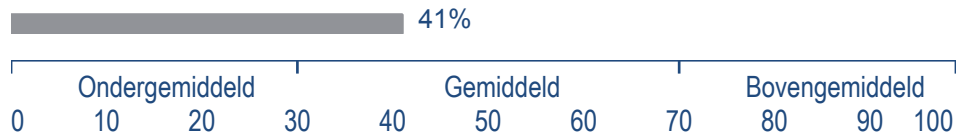
TOTALE EI SCORE

De Totale EI Score geeft een globale indruk van uw emotioneel functioneren. Hiermee wordt bedoeld op uw vermogen om in uw dagelijks leven informatie omtrent de gevoelens van anderen te begrijpen, verwerken en benutten. Het is van belang op te merken dat de Totale score minder specifieke informatie weergeeft. Deze score is opgebouwd uit de Factor-scores, die een duidelijkere focus aanbrengen en de nog gedetailleerdere Facet-scores. Deze zijn tevens opgenomen in dit rapport, tezamen met opmerkingen omtrent uw sterke punten en verder te ontwikkelen aandachtsvelden, evenals mogelijke handelwijzen om hiermee aan de slag te gaan. Voor een nadere toelichting wat betreft uw algemene Emotionele Intelligentie, gelieve de Factor- en Facet-scores te raadplegen.

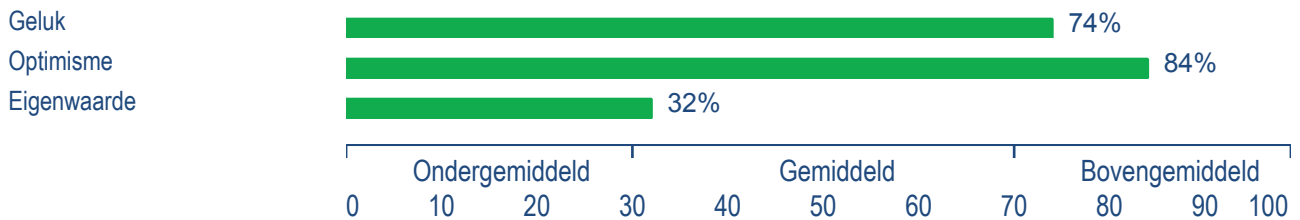
Gemiddelde scores

Uw Totale EI Score bevindt zich in het middensegment: er zijn personen die zichzelf als emotioneel meer ontwikkeld ervaren, terwijl anderen zichzelf een lagere emotionele ontwikkeling toekennen. Uw score is gebaseerd op hoe u zichzelf beoordeelt en hieruit kan worden afgeleid dat u het in een bepaalde situatie of omgeving lastig kan vinden om emoties te begrijpen, verwerken en benutten. Er zijn echter ook omstandigheden die u in dit opzicht geen enkel probleem opleveren. De Totale EI Score geeft slechts een globaal beeld in vergelijking met de Factor- en Facet-scores en de overige in dit rapport opgenomen opmerkingen. Voor gedetailleerde informatie dient u derhalve de Factor- en Facet-scores nader te bekijken.

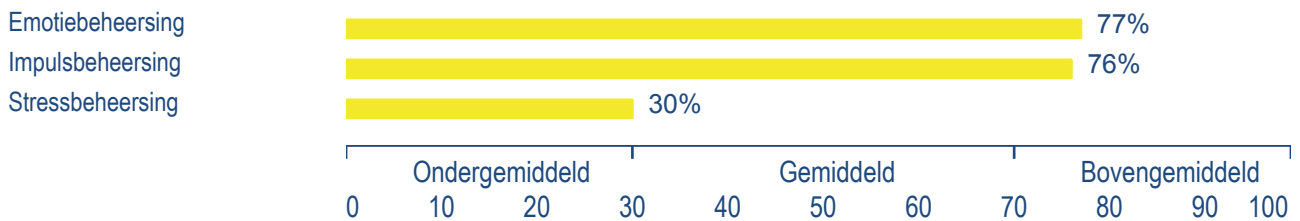
Totale EI Score



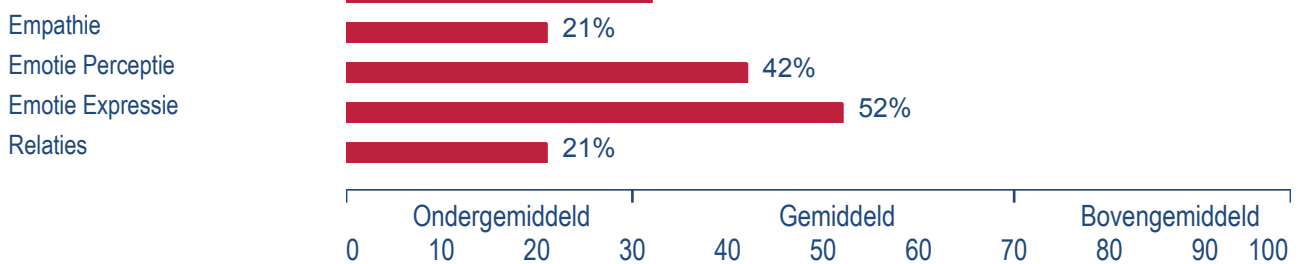
Factor Welzijn



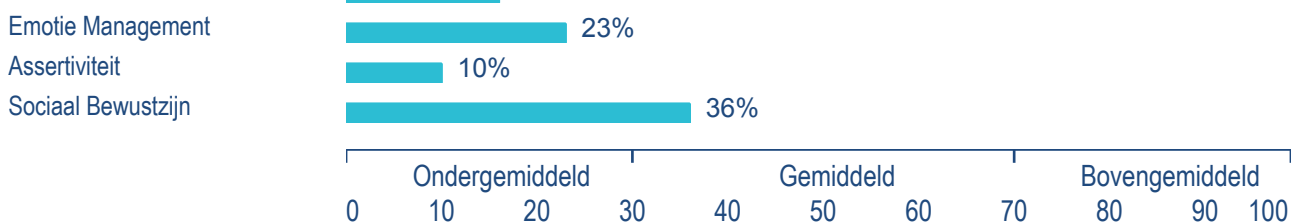
Factor Zelfbeheersing



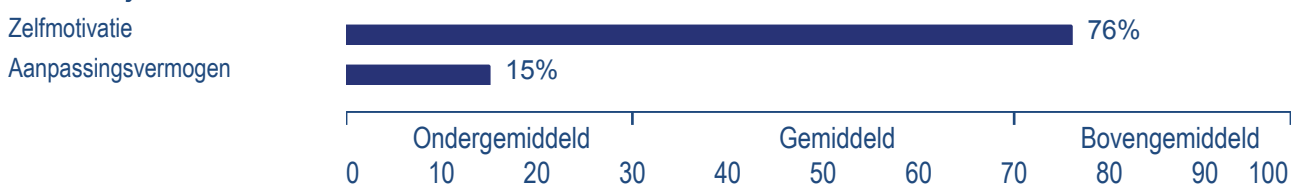
Factor Emotionaliteit



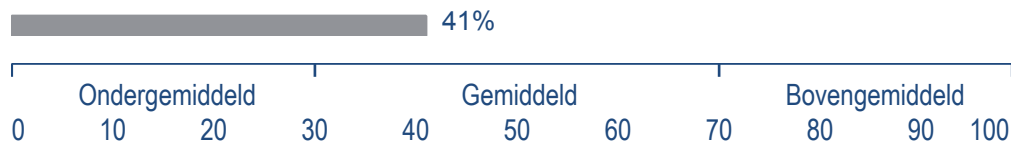
Factor Sociabiliteit



Onafhankelijke facetten

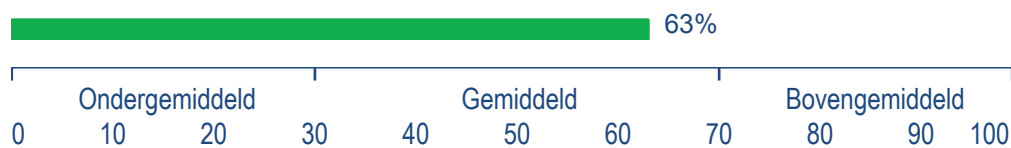


TOTALE EI SCORE



Uw Totale EI Score bevindt zich in het middensegment: er zijn personen die zichzelf als emotioneel meer ontwikkeld ervaren, terwijl anderen zichzelf een lagere emotionele ontwikkeling toekennen. Uw score is gebaseerd op hoe u zichzelf beoordeelt en hieruit kan worden afgeleid dat u het in een bepaalde situatie of omgeving lastig kan vinden om emoties te begrijpen, verwerken en benutten. Er zijn echter ook omstandigheden die u in dit opzicht geen enkel probleem opleveren. De Totale EI Score geeft slechts een globaal beeld in vergelijking met de Factor- en Facet-scores en de overige in dit rapport opgenomen opmerkingen. Voor gedetailleerde informatie dient u derhalve de Factor- en Facet-scores nader te bekijken.

FACTOR WELZIJN

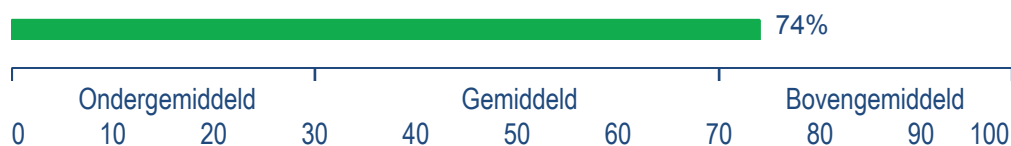


Deze Factor omschrijft uw algehele gevoel van welbevinden en bestaat uit drie Facetten:

- Geluk: hoe tevreden en gelukkig voelt u zich over uw huidige leven;
- Optimisme: in hoeverre bekijkt u de toekomst positief;
- Eigenwaarde: hoe zelfverzekerd bent u en beschikt u over voldoende zelfrespect.

Voor nadere informatie omtrent specifieke elementen betreffende deze Factor, kunt u bovenstaande Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: GELUK



Geluk is een term die op vele manieren gebruikt wordt. In deze rapportage wordt uitgegaan van een specifieke betekenis:

Geluk meet in hoeverre de gemoedstoestand op dit moment goed is.

Dit wijkt af van het Facet Optimisme, waarbij het gaat om uw verwachtingen over de toekomst. Hoe u zich voelt over het verleden zou kunnen worden gevat in een term als levensvoldoening.

Het Facet Geluk meet welke gemoedstoestand u momenteel gewoonlijk ervaart. Natuurlijk kunnen er gebeurtenissen zijn die uw geluksgevoel tijdelijk verstoren, maar de vraag is of u van nature vrolijk en tevreden bent of juist meestal een ontevreden en ongelukkig gevoel heeft.

Boven gemiddelde scores

Uw antwoorden laten zien dat u zichzelf ziet als iemand die gewoonlijk opgewekter en tevredener is dan de meeste andere mensen. Dit gevoel heeft invloed op uw werk en uw privéleven.

Een gelukkig gevoel is goed voor u. Hierdoor voelt u zich beter en het kan tevens effect hebben op uw fysieke gezondheid. Geluk werkt aanstekelijk. Zowel zakelijke relaties als vrienden gaan graag om met vrolijke mensen.

Ter overweging treft u onderstaand enkele opmerkingen aan, waar u zelf mee aan de slag kunt gaan.

- Probeer ook het geduld op te brengen voor en te luisteren naar personen die zich van nature niet zo gelukkig voelen als u. Met name als u met anderen samenwerkt in een team, kan dit van belang zijn.
- Er zijn mensen die geluk, dat los schijnt te staan van de omstandigheden, associëren met een hoge mate van achteloosheid. U zou volgens hen het leven te luchtig opnemen en naïef zijn, waaruit zij opmaken dat u niet werkelijk door heeft wat zich afspeelt.
- Laat uw natuurlijke geluksgevoel er niet de oorzaak van zijn dat u geen oog meer heeft voor waarschuwendende signalen of problemen.

FACET: OPTIMISME



Terwijl bij het facet Geluk gekeken wordt naar een aangename gemoedstoestand op dit moment, meet Optimisme in hoeverre de toekomst positief tegemoet gezien wordt.

Dit facet zien we terug in het dagelijks leven, wanneer gesproken wordt over een persoon die het glas voortdurend ziet als half leeg of juist als half vol.

Boven gemiddelde scores

Uw scores laten zien dat u de toekomst gewoonlijk positiever ziet dan de meeste andere mensen en u zal ervaren worden als iemand met een positieve levensinstelling. In een onzekere situatie zal u met name naar de mogelijke positieve elementen en kansen kijken in plaats van de gevaren uit te lichten. U benadert moeilijkheden vanuit de sterke overtuiging dat u een probleem zal weten te overwinnen. Als u en uw team te maken krijgen met een lastig project, bent u degene die in de groep positieve energie inbrengt. Door uw optimistische instelling weet u anderen te motiveren.

Onderstaand treft u ter overweging enkele opmerkingen aan.

- Uw score impliceert dat u af en toe haast onhaalbaar en overdreven positief kunt zijn. Soms schuift u moeilijkheden terzijde en gaat u er simpelweg vanuit dat de doelstellingen wel gehaald zullen worden, zelfs als overduidelijk is dat er serieuze problemen te verwachten zijn. In de werksituatie kan het zijn dat u door mogelijke problemen te bagatelliseren, anderen op een dwaalspoor zet. Leidinggevend en houden niet van onverwachte tegenvallers, zeker wanneer hen verzekerd is dat alles naar wens verloopt. In de thuissituatie kan het voorkomen dat u te weinig aandacht hebt voor de oprechte twijfels van familie of vrienden ten aanzien van de toekomst.
- Uw optimisme kan ertoe leiden dat u de problemen waar een ander tegenaan loopt onderschat. Een antwoord als "Het zal zich allemaal vanzelf wel oplossen" kan de indruk wekken dat u de ander niet echt serieus neemt. Zo kan u belangrijke informatie missen. Wellicht komt een negatieve houding voort uit werkelijke problemen in de werksituatie of het privéleven en zou u kunnen bijdragen tot de oplossing. Problemen kunnen verergeren als zij niet worden aangepakt.
- Het is aan te raden om in de werksituatie ook met enkele minder optimistische personen samen te werken, of hen te raadplegen als u een persoonlijke beslissing dient te nemen. Zo ontstaat een evenwichtigere afweging. Hoewel dergelijke personen u kunnen irriteren, is het ook mogelijk dat zodoende onnodige missers voorkomen worden.

FACET: EIGENWAARDE



Eigenwaarde meet hoe u zichzelf waardeert: uw capaciteiten, hetgeen u bereikt heeft en andere facetten van uw leven.

Een negatief zelfbeeld wordt vaak aangewend als excuus voor fouten of sociaal onacceptabel gedrag. Deze zienswijze bevat een kern van waarheid: een gevoel van eigenwaarde is in belangrijke mate de drijfveer achter successen en welzijn. Het is op alle vlakken in het leven van belang een goed gevoel van eigenwaarde te hebben.

Een erg negatief zelfbeeld kan tot problemen leiden. Dit is echter geen vaststaand gegeven. Ook personen met een laag gevoel van eigenwaarde blijken in staat een veeleisende functie succesvol te vervullen, zinvolle relaties op te bouwen en plezier in hun leven te ervaren. Zelfoverschatting kan net zo veel problemen opleveren als een te negatief zelfbeeld.

Gemiddelde scores

U heeft een gemiddeld gevoel van eigenwaarde. U bent net zo positief over uzelf, uw prestaties, wat het leven u gebracht heeft, wat u in uw werk bereikt heeft en hoe u als persoon bent als de meeste andere mensen over zichzelf zijn.

Deze score laat zien dat u op dit vlak niet geneigd bent tot uitersten. Geen overdreven zelfverzekerdheid en arrogantie. En ook geen extreme twijfel aan uw eigen ideeën of capaciteiten, dusdanig dat het u ervan weerhoudt optimaal te presteren in de werksituatie of dat u niet in staat blijkt deel uit te maken van het sociale leven of eventueel uw gezin.

Vanzelfsprekend zal u zo nu en dan in bepaalde omstandigheden twijfels hebben over uzelf. Deze situaties kunnen echter zinvolle leermomenten blijken.

Een redelijk duidelijk afgebakende rol, waarbinnen u geacht wordt uw eigen oordeel te vormen sluit aan op uw scores.

Ter overweging onderstaande opmerking.

- Tracht na te gaan welke voorvallen, zoals een losse opmerking of juist een confrontatie bij u plotseling een negatief dan wel positief effect kunnen hebben op uw gevoel van eigenwaarde. Door over dergelijke situaties na te denken, kunt u voor zichzelf manieren ontdekken om een afname van eigenwaarde te minimaliseren en positieve effecten juist optimaal te benutten.

FACTOR ZELFBEHEERSING



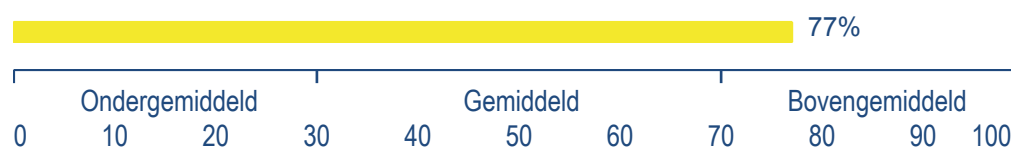
Deze Factor omschrijft in hoeverre iemand in staat is externe druk of spanning, stress en impulsen te beheersen.

De Factor bestaat uit de volgende Facetten:

- Emotiebeheersing: het vermogen om emoties te reguleren, geconcentreerd en rustig te blijven in onaangename omstandigheden;
- Impulsbeheersing: meet in welke mate iemand nadenkt alvorens te handelen, toegeeft aan bevestigingen of overhaast besluiten neemt;
- Stressbeheersing: hoe hanteert iemand spanning en stress.

Voor meer informatie over specifieke elementen van deze Factor, kunt u de bovengenoemde afzonderlijke Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: EMOTIEBEHEERSING



Emotiebeheersing meet hoe u controle uitoefent op uw emoties en hoe u zich voelt op korte, middellange en lang termijn. Emotie Expressie, een ander Facet in deze rapportage, meet daarentegen hoe u uw gevoelens en emoties aan andere mensen communiceert. Er is een bepaalde samenhang tussen deze twee facetten: hoe u zich voelt en

wat u denkt kan uw uiteindelijke gedrag beïnvloeden. Emotiebeheersing is echter meer gericht op uw gemoedstoestand in plaats van hoe deze zich naar buiten toe vertaalt.

Emotiebeheersing besteedt aandacht aan thema's als uw vermogen om kalm en geconcentreerd te blijven in verontrustende omstandigheden. Negatieve gedachten en verstorende emoties staan een goede concentratie in de weg en zijn van invloed op ons prestatieniveau. Emoties die gewoonlijk als positief omschreven worden, kunnen echter net zo storend uitwerken als negatieve. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat iemand te enthousiast of uitgelaten is om nog logisch te kunnen nadenken: dergelijke gevoelens kunnen ondoordachte conclusies of beslissingen tot gevolg hebben, terwijl mogelijk met het probleem samenhangende factoren over het hoofd gezien worden. Blijven hangen in een emotie kan problemen zelfs verergeren, in plaats van dat het een oplossing naderbij brengt.

Boven gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u inzicht heeft in uw gevoelens en deze gewoonlijk in de hand heeft. Hoewel u heftige gevoelens zou kunnen hebben, bent u in staat uw emoties zodanig te reguleren dat u bereikt wat u nastreeft, in plaats van u door uw emoties te laten leiden.

U beschikt over de capaciteiten om met personen om te gaan die veeleisend of geïrriteerd zijn, hetgeen zou aansluiten op een functie op het gebied van klantondersteuning of advies. Met de score die u voor dit onderdeel behaald heeft zou u een goed onderhandelaar kunnen zijn, die terwijl de nodige argumenten afgewogen worden, gevoelens van kwaadheid of irritatie weet te beheersen.

Onderstaande opmerkingen zou u kunnen overwegen.

- Emoties spelen in relaties een belangrijke rol, ook als het gaat om het afgeven van signalen die de ander een indruk geven van wat er in u omgaat. Bedenk dat u over kan komen als iemand die nogal met zichzelf bezig is, als u uw emoties te allen tijde onder controle houdt.
- Bij het nemen van besluiten speelt emotie een belangrijke rol. Wanneer u uw intuïtie naast uw denken de ruimte geeft, kan dit bij het nemen van een belangrijke beslissing de nodige tijd besparen.
- Het kan moeite kosten om gevoelens te beheersen. Dit kan vervolgens interne emotionele spanning tot gevolg hebben. Als het op een bepaald vlak in uw leven nodig blijkt uw emoties in bedwang te houden, zoek dan naar een onschuldige manier om deze gevoelens toch te kunnen uiten, zoals sporten met een competitief element.

FACET: IMPULSBEHEERSING



Dit Facet meet de manier waarop we gewoonlijk handelen: weldoordacht en gepland of onnadenkend, snel en in een opwelling.

Er wordt ons geleerd dat we moeten nadenken voordat we handelen of een beslissing nemen. We worden verondersteld afwegingen te maken als het gaat om bewijs en argumenten. Veel zaken in het leven, zoals de werksituatie, kunnen echter zo snel veranderen dat er niet altijd tijd is om na te denken. Beslissingen moeten

worden genomen op basis van onvolledige informatie. Soms is snel handelen zelfs te verkiezen boven een zorgvuldige afweging van de mogelijkheden. Veel mensen kunnen beamen dat zij regelmatig uitgaan van hun intuïtie, handelen op basis van eerdere overtuigingen, in een opwelling of andere redenen die zij niet kunnen onderbouwen.

Leidinggevend en die een hoge positie innemen geven aan dat het in hun functie cruciaal is om snel een besluit te kunnen nemen, op basis van minimale voorkennis. Zij beweren dat beslissen en handelen gewoonlijk beter uitpakt dan wachten en het overanalyseren van de situatie.

Zorgvuldig overwegen en impulsief handelen kennen beide zowel positieve als negatieve kanten.

Boven gemiddelde scores

Uw voorkeur gaat ernaar uit om zaken vooraf te plannen, voldoende tijd te nemen om bewijsmateriaal te verzamelen en alle argumenten op een rijtje te zetten voordat u besluit welke actie gepast is. U bent beter dan de meeste mensen in staat om de neiging te beheersen om zomaar wat te doen, zonder na te denken.

U past in een functie waarin u de beschikking krijgt over voldoende informatie, expertise en tijd, zodat u zich kunt verdiepen in de feiten en zo in staat gesteld wordt weldoordachte argumenten te kunnen vormen. Ook in de thuissituatie wenst u de risico's en gevolgen van een beslissing of handeling te kunnen overzien.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, die u kunt overwegen of waarmee u aan de slag kunt gaan.

- Overmatige analyse kan verlamdend werken. Men kan zich dermate verdrinken in het zoeken naar bewijzen dat een besluit nooit genomen wordt.
- Het is onmogelijk om absolute zekerheid te krijgen over iedere te varen koers of elk te nemen besluit. Zakelijke vraagstukken kennen slechts zelden één correcte oplossing. Het zou bijzonder vreemd overkomen als u iedere kwestie in uw privéleven zou benaderen als een wetenschappelijk onderzoek.
- Als u iemand bent die graag vooraf plant, is het aan te raden te streven naar een of meer impulsievere personen in uw nabijheid. Erken dat hun manier van denken niet per definitie verkeerd of nonchalant is, doch een andere, aanvullende wijze oplevert om hetzelfde probleem te bezien.
- Hoewel een zorgvuldige planning risicovermindering betekent, kan het ook gemiste kansen tot gevolg hebben.

FACET: STRESSBEHEERSING



Stressbeheersing meet in hoeverre een persoon opgewassen is tegen spanning en stress. Zowel in de werk- als in de thuissituatie zijn beide haast onontkoombaar. Een zekere mate van spanning is noodzakelijk om te kunnen bereiken wat we nastreven en plezier te beleven aan verschillende bezigheden. Voorbij een bepaald punt gaan spanning en stress echter psychische en fysieke effecten veroorzaken, die ons beletten optimaal te presteren, blijdschap te voelen en, in het uiterste geval, gezond te blijven.

Veel mensen proberen een weg te vinden om met spanning om te gaan en bij dit Facet wordt nagegaan of u van mening bent dat dit u goed afgaat.

Het onderwerp stress heeft de laatste jaren nogal wat aandacht gekregen. Er zijn legio boeken en trainingen die erop gericht zijn een manier aan te reiken om een minder stressvol bestaan te leiden. Denk hierbij onder andere aan methoden om te leren prioriteiten te stellen of aan diverse ontspanningstechnieken.

Gemiddelde scores

Zoals de meeste mensen bent u meestal in staat om met spanning om te gaan, hoewel er situaties zijn die u gespannen of onrustig maken. Wees hierop bedacht. Gepaste spanning of stress zorgt ervoor dat u optimaal presteert; boven een bepaald niveau zullen uw prestaties echter te lijden hebben van stress.

Ter overweging treft u onderstaande opmerkingen aan.

- Wees alert als er sprake is van inconsistentie: u voelt zich vrij ontspannen en raakt vervolgens plotseling gestrest. Overweeg het toepassen van ontspanningstechnieken of andere methoden om uw stressniveau indien nodig te verlagen.
- Probeer na te gaan welke omstandigheden, mensen en werkzaamheden voor u stressverlagend of juist verhogend werken. Noteer dit als het voorvalt. Zo kunt u de eerste benutten en de laatste vermijden.

FACTOR EMOTIONALITEIT



Deze Factor beschrijft uw vermogen om emoties te begrijpen en te uiten en deze in te zetten om zinvolle relaties met anderen op te bouwen en te onderhouden.

De Factor Emotionaliteit is opgebouwd uit de volgende Facetten:

- Empathie: het vermogen om zich te verplaatsen in andermans standpunten en rekening te houden met hun gevoelens;
- Emotie Perceptie: het vermogen om de eigen emoties en die van anderen te begrijpen;
- Expressie: het vermogen om emoties te uiten;
- Relaties: het opbouwen en onderhouden van zinvolle relaties zowel in de werk- als in de privésituatie.

Teneinde meer te weten te komen over specifieke onderdelen van uw profiel, dienen bovengenoemde Facetten afzonderlijk doorgenomen te worden. Hierdoor wordt duidelijk waar precies uw kracht ligt en wat uw eventuele ontwikkelpunten zijn.

FACET: EMPATHIE



Dit Facet meet in welke mate iemand de standpunten van een ander kan begrijpen en inziet waarom die ander zo handelt of dat specifieke gevoel heeft. Tevens wordt gekeken in hoeverre iemand hier vervolgens rekening mee houdt in zijn of haar gedrag ten opzichte van die persoon.

Iemand die zich ervan bewust is waarom een ander iets doet of denkt, is beter in staat om effectief met de ander te communiceren.

Empathie is derhalve een essentieel element in veel functies, variërend van leidinggeven en supervisie tot commerciële en klantondersteunende rollen. Het is tevens van belang in persoonlijke relaties.

Empathie ten opzichte van collega's is belangrijk. Wanneer er inzicht is in iemands beweegredenen, kunnen vele misverstanden of conflicten in de werksituatie voorkomen worden. Mensen gaan vaak onterecht uit van motieven die de ander er op na zou houden.

Empathie betekent niet per definitie sympathie of goedkeuring. Het kan zelfs betekenen dat men de ander sterker veroordeelt, juist omdat men zich in de ander verplaatst en daardoor merkt dat de motieven dubieus, de gedachten onsympathiek of de beweegredenen ongepast zijn.

Een nadeel van een empathische werkhouding kan zijn dat de focus te veel ligt op individuen en wat hen bezighoudt, in plaats van op de doelstellingen die nagestreefd zouden moeten worden.

Onder gemiddelde scores

Meer dan de meeste andere mensen kost het u moeite om de emoties, gezichtspunten en behoeften van anderen te zien. Dit betekent dat u het uiteindelijke doel niet laat ondersneeuwen door mensgerichte overwegingen. U blijft gericht op de doelstelling of de te halen tijdlimiet, de verandering die nodig is om het prestatieniveau van de organisatie te verhogen of een belangrijk persoonlijk besluit waar ook anderen door geraakt kunnen worden.

Uw antwoorden laten blijken dat u zich bij voorkeur richt op de opdracht van dat moment. U geeft gewoonlijk angst, bedenkingen en het verzet van anderen geen kans om het zakelijke eindresultaat of belangrijke persoonlijke besluiten te belemmeren.

Wellicht voelt u zich het beste op uw plaats in een rol waar het sturen van processen of systemen centraal staat of in situaties waar ondanks tegenwerkingen veranderingen of verbeteringen doorgevoerd dienen te worden.

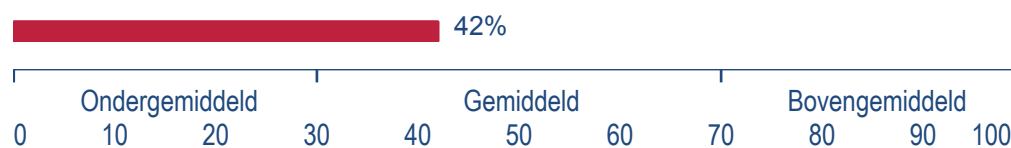
Onderstaand zijn enkele opmerkingen beschreven, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Niet iedereen zal u als een sympathiek persoon omschrijven. Dit zal met name het geval zijn als u aan andere mensen leiding geeft. Wanneer onvoldoende tijd genomen wordt om te doorzien wat er precies speelt bij bepaalde mensen, is het mogelijk dat u essentiële informatie mist of dat u de situatie foutief inschat. Het kan voorkomen dat mensen u niet uitkiezen om hun verhaal te doen, maar eerder naar een ander gaan voor

aandacht en begrip.

- Hoe hoger de positie die u bekleedt, des te belangrijker het wordt om de beweegredenen en gevoelens van anderen te erkennen en begrijpen. Een groter deel zal bestaan uit het werken met en via anderen. Om de gezamenlijke doelstellingen te kunnen bereiken is het dan cruciaal om effectief met hen te kunnen communiceren.

FACET: EMOTIE PERCEPTIE



Emotie Perceptie meet emotionele begaafdheid: bent u in staat uw eigen emoties en die van anderen te begrijpen? Het facet Empathie geeft een indicatie van het vermogen om u in anderen te verplaatsen. Het facet Expressie behandelt de capaciteit om emoties aan anderen duidelijk te maken. Emotie Perceptie geeft daarentegen inzicht in het vermogen om de gevoelens of emoties die spelen in een bepaalde situatie te herkennen.

Onderzoek heeft aangetoond dat een onvermogen om emoties op te merken, gekoppeld aan een lage gevoeligheid voor sociale situaties (hetgeen in het facet Sociaal Bewustzijn gemeten wordt) de oorzaak kan zijn van anti-sociaal gedrag en onnodige aanvaringen. Dit kan onder andere ten koste gaan van de effectiviteit in een organisatie en een verstoring hebben op de harmonie in een relatie. Emotie Perceptie draagt ertoe bij dat processen in iedere willekeurige groep mensen soepel verlopen.

Gemiddelde scores

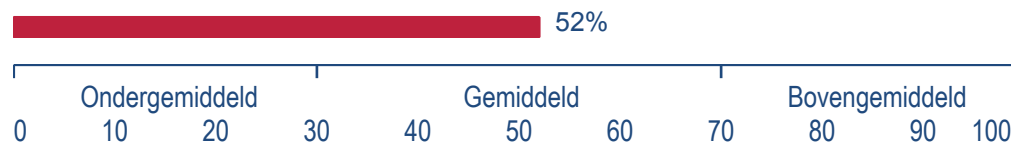
Uw score laat zien dat u de emoties van uzelf en anderen net zo goed weet te begrijpen als de meeste andere mensen. Wel kan het zo nu en dan voorkomen dat u zich emotioneel enigszins verward voelt. Ook kunnen er momenten zijn dat het moeilijk voor u is om de signalen die anderen afgeven te interpreteren en dat u er niet zeker van bent wat u zelf precies voelt.

Het is onwaarschijnlijk dat u alle moeilijkheden benoemt en typeert in termen van menselijke en emotionele problemen en daardoor andere belangrijke werkgerelateerde of sociale aspecten uit het oog verliest.

Ter overweging onderstaande opmerking.

- Soms komt het voor dat u de gevoelens van een ander niet of slechts moeizaam weet in te schatten. Erken en accepteer dit en stel ter bevestiging aanvullende vragen totdat u weet wat er speelt. Het is niet verstandig om vroegtijdig een conclusie te trekken.

FACET: EMOTIE EXPRESSIE



Het facet Emotiebeheersing betreft het beheersen van de eigen gemoedstoestand. Dit facet daarentegen, Emotie Expressie, meet hoe gemakkelijk iemand zijn of haar gevoelens aan anderen laat blijken.

Er zijn veel verschillende manieren om onze emoties te uiten: onze gezichtsuitdrukking, houding en lichaamstaal, of door het opschrijven of uitspreken ervan. We kunnen onze gevoelens opzettelijk uiten, om een bepaald effect teweeg te brengen of we kunnen ze juist op een natuurlijke manier ventileren zonder enig vooropgezet idee.

Emotie vertegenwoordigt in de werksituatie en daarbuiten meer dan een bijzaak. Het draagt bij tot de werkcultuur, de wijze waarop problemen worden aangepakt, motivatie, vertrouwen en het creëren van effectieve teams. Wanneer we in staat zijn onze emoties te uiten, worden eventuele misverstanden in de onderlinge contacten eerder voorkomen.

Gemiddelde scores

Het uiten van uw gevoelens gaat u hetzelfde af als de meeste andere mensen en het vinden van de juiste woorden of gedragsuitingen kost u gewoonlijk weinig moeite.

Uw antwoorden laten zien dat u soms uw emoties bewust binnenhoudt en het in bepaalde omstandigheden moeilijk voor u is om uw gevoelens op een passende manier te communiceren. Dit hangt af van de aard en impact van de betreffende emotie.

Zowel in een sociale omgeving als in de werksituatie is het van belang te kunnen schakelen tussen emotionele oprechtheid en het kiezen van een gedoseerde, gecontroleerde en dus minder emotioneel beladen benadering.

Onderstaand zijn enkele punten beschreven, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Als personen het idee krijgen dat u het ene moment emotioneel open bent en het andere juist koel, kan dit bij hen wantrouwen oproepen.
- Zorg ervoor dat u evenveel positieve gevoelens (bijvoorbeeld bewondering voor de prestaties van een ander) als negatieve (boosheid over een fout) toont. In organisaties krijgen fouten vaak meer aandacht dan opmerkelijke prestaties. Waardering voor anderen levert een organisatie veel goeds op. Hetzelfde geldt voor relaties buiten de werksituatie. Het kan mensen erg kwetsen als zij wel op een vergissing worden aangesproken, maar slechts zelden een compliment of een dank je wel te horen krijgen.

FACET: RELATIES



Dit facet meet hoe effectief u relaties met anderen weet op te bouwen en te onderhouden.

Er zijn verschillende manieren waarop tegen het hebben van relaties aangekeken wordt. Voor sommige mensen heeft het hebben en onderhouden van relaties met anderen prioriteit in hun leven. Anderen zien hun eigen gedachten en hun werk als belangrijker dan dat. De een is beter in het opbouwen en onderhouden van een goede verstandhouding dan de ander. Ook het aantal vriendschappen varieert van persoon tot persoon, evenals de diepgang in de relatie.

In de werksituatie wordt vaak onbewust voortdurend gebruik gemaakt van de terminologie rondom relatiemanagement. Zo krijgen wij beter zicht op waarom personen op een bepaalde wijze te werk gaan en welke projecten of rollen het beste bij ze passen. Personen kunnen bijvoorbeeld als volgt worden omschreven:

- goede netwerker - hiermee wordt bedoeld dat iemand een groot aantal, niet bijzonder diepgaande contacten heeft
- teamplayer - iemand die een diepere vriendschapsband heeft met slechts een paar mensen
- eenling - hiervan spreken we wanneer het lijkt alsof diegene het contact met anderen niet werkelijk nodig heeft en hij of zij zich liever op het werk concentreert.

Ook buiten de werksituatie kunnen deze termen gebruikt worden om personen te omschrijven: sommige mensen hebben veel vrienden en onderhouden deze contacten goed, terwijl anderen slechts een klein aantal goede vrienden er op na houden.

Onder gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u denkt dat u minder goed dan anderen in staat bent om vervullende persoonlijke relaties op te bouwen en deze ook te onderhouden. Dit kan ermee te maken hebben dat uw interesse niet naar dergelijke contacten uitgaat of dat u het gevoel heeft, dat het aangaan van sociale contacten u niet erg goed afgaat. Wellicht verwacht uw gedrag de mensen om u heen of bent u geneigd er een punt van te maken als er sprake is van een misverstand of tegengestelde behoeften. Mogelijk komt u anders over dan u bedoelt.

Onderstaande opmerkingen kunnen nader overwogen worden of worden ingezet om verder mee aan de slag te gaan.

- Uw neiging u te concentreren op uw werkzaamheden, uw eigen gedachten of een persoonlijk project kan door anderen ervaren worden als een vorm van onbeleefdheid. Anderen hebben het contact meer nodig dan u. Maak regelmatig tijd vrij om met anderen te praten.
- Wellicht beschikt u niet of nauwelijks over personen waarmee u problemen kunt bespreken. De meeste mensen hebben echter behoefte aan bevestiging van anderen of willen ook alternatieve standpunten horen. Ga na of er iemand in uw kennissenkring is, die voor u deze rol zou kunnen vervullen.
- De meeste personen die voor dit facet een lage score behalen, zijn geen werkelijke eenlingen. Het ligt niet voor de hand dat problematische sociale contacten een direct negatief effect op de werksituatie zullen

hebben. Desondanks kan dit u afleiden van uw werk en uw concentratievermogen verstoren. Enige moeite doen om persoonlijke contacten te verbeteren, zal de personen waar u werkelijk om geeft dichterbij brengen. Hierdoor verbeteren tevens uw sociale vaardigheden en worden uw werkrelaties zinvoller.

- Denk aan een goed evenwicht tussen werk en privé. Mogelijk werkt u te hard, te lang of te intensief, zonder dat er als tegenwicht een volwaardig privéleven tegenover staat.

FACTOR SOCIABILITEIT



Deze Factor omschrijft het vermogen om te socialiseren met anderen: omgaan met, invloed uitoefenen op en communiceren met anderen spelen hierbij een rol.

De Factor is opgebouwd uit:

- Emotie Management: het vermogen om invloed uit te oefenen op de gemoedstoestand van anderen;
- Assertiviteit: hoe toeschietelijk is uw houding en in hoeverre komt u voor uzelf op;
- Sociaal Bewustzijn: in welke mate voelt u zich op uw gemak in een sociale context en hoe stelt u zich op ten opzichte van personen die u niet goed kent.

Voor meer informatie over specifieke elementen van deze Factor, kunt u de bovengenoemde afzonderlijke Facetten raadplegen. Zo krijgt u meer inzicht in uw kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten.

FACET: EMOTIE MANAGEMENT



Terwijl Emotiebeheersing gericht is op het vermogen om de eigen emoties te beheersen, meet het facet Emotie Management de capaciteit om invloed uit te oefenen op de emotionele toestand van anderen. Er wordt gemeten in hoeverre u van mening bent effectief het gevoel van anderen te kunnen beïnvloeden. Mogelijke manieren om dit te bereiken is met de ander mee te leven, de betreffende persoon te kalmeren of diegene te motiveren. Soms zou je er vooral voor willen zorgen dat de ander zich wat beter voelt, maar bij Emotie Management gaat het er niet slechts om de ander van meer positieve emoties te voorzien. Emotie Management moet vanuit een breder perspectief gezien worden, waarbij het erom gaat anderen te bewegen zinvol te handelen. Zo kan men er bijvoorbeeld naar streven om bij collega's of werknemers verschillende gevoelens teweeg te brengen, als men van mening is dat dit het prestatieniveau ten goede zou kunnen komen. Ook is het mogelijk dat mensen de controle over hun emoties verliezen, bijvoorbeeld als er sprake is van persoonlijke problemen, en op een dergelijk moment is het van belang de gemoederen te sussen.

Onder gemiddelde scores

U bent van mening dat u de gevoelens van anderen minder effectief weet te beïnvloeden dan andere personen. Dit houdt in dat het voor u beter is om functies te vermijden, waarvoor het noodzakelijk is om met emotionele uitlatingen of bekentenissen van anderen om te gaan (bijvoorbeeld persoonlijke hulpverlening). Wellicht heeft u het gevoel dat u de juiste natuurlijke eigenschappen of belangstelling mist om een geïrriteerde klant of boze vriend te kunnen kalmeren.

Daarentegen zal u zich niet snel van de wijs laten brengen door de emoties van anderen en bent u derhalve beter in staat in een dergelijke situatie de juiste focus of concentratie te bewaren.

Onderstaand zijn enkele opmerkingen gegeven, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Probeer vooraf te bepalen welke mogelijke breekpunten zich kunnen voordoen als u mensen persoonlijk spreekt. Vervolgens kunt u verschillende technieken toepassen, zoals het delegeren van bepaalde taken en het inzetten van schriftelijke in plaats van mondelinge communicatie, om deze situaties te omzeilen.
- Met name voor zwaardere, leidinggevende functies speelt het aspect Emotie Management een belangrijke rol. Wanneer u opklimt in functie, is het aan te raden u te verdiepen in de mogelijke technieken om met emotioneel beladen situaties om te gaan, zoals actief luisteren.

FACET: ASSERTIVITEIT



Assertiviteit meet in hoeverre u in staat bent om rechtuit en onbeschoornd uw mening kenbaar te maken. Tevens wordt nagegaan of uw standpunten gebaseerd zijn op uw overtuigingen, een objectieve analyse van gegevens of dat deze slechts een emotionele reactie behelsen. Het laat zien in welke mate u zal opkomen voor wat volgens u uw eigen rechten zijn.

Er bestaat een duidelijk onderscheid tussen assertiviteit en agressie, hoewel beide woorden regelmatig door elkaar gebruikt worden. Agressie behelst kwaadwillige reacties of gevoelens; assertiviteit is de neiging om voor jezelf en je eigen visie op te komen.

Onder gemiddelde scores

U bent minder assertief dan de meeste andere mensen en bent geneigd uw mening af te zwakken, zelfs als u van uw eigen gelijk overtuigd bent. Het kan voor u moeilijk zijn om te weigeren, als iemand u vraagt iets te doen of iets anders van u verwacht. Dit kan tot gevolg hebben dat u zich bezighoudt met zaken waar u eigenlijk geen tijd voor heeft of waar u niet achter staat.

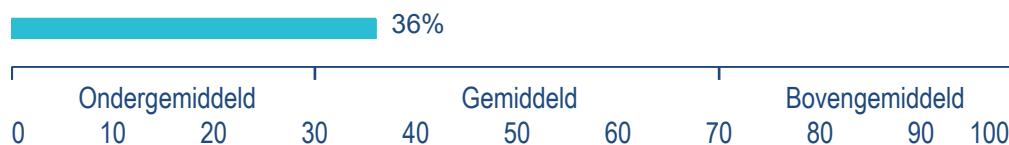
Assertiviteit wordt vaak gezien als een positieve eigenschap volgens hedendaagse zakelijke en sociale maatstaven. Als daarentegen iedereen in een organisatie, team of relatie assertief zou reageren, is het vrijwel onmogelijk tot een besluit te komen. Groepen mensen zouden voortdurend met elkaar in discussie zijn of het conflict met elkaar aangaan. Uw vermogen om ook andere standpunten in overweging te nemen draagt ertoe bij dat een moeilijke situatie eerder ontzenuwd wordt. Bovendien wordt zodoende een oeverloze discussie omgezet in actie.

Discussies worden soms eerder gewonnen door de meest assertieve, vaardige debateur, dan door degene die het gelijk aan zijn of haar kant heeft: er zijn nog andere manieren om uw mening gehoord te krijgen dan slechts door deze uit te spreken tijdens een meeting of discussie.

Onderstaand enkele opmerkingen om te overdenken of om mee aan de slag te gaan.

- Uw beperkte assertiviteit kan gezien worden als zwakte. Als u zelf de behoefte heeft aan een assertievere aanpak, kunt u een assertiviteitstraining overwegen, boeken over dit onderwerp lezen en technieken proberen aan te leren.
- Wees bedacht op gevoelens van ongenoegen als u toch akkoord bent gegaan met iets waar u niet achter stond. In het uiterste geval kan dit leiden tot het achteraf alsnog trachten te ondermijnen van een besluit of initiatief. Laat u hiertoe niet verleiden.
- Zoek andere manieren om gehoord te worden. Als u van mening bent dat een vergadering voor u niet het juiste moment is, geef dan een schriftelijke uiteenzetting van uw argumenten en communiceer uw inzichten op deze wijze. Ook in een persoonlijke relatie behoort dit tot de mogelijkheden. Op papier krijgt u de kans uw visie assertiever te omschrijven en laat u de lezer tevens zien dat u de tijd genomen heeft om zaken te overdenken.

FACET: SOCIAAL BEWUSTZIJN



Sociale situaties kunnen een zekere spanning met zich meebrengen en het is niet voor iedereen even gemakkelijk deze waar te nemen en zich er vervolgens aan aan te passen. Er bestaan ongeschreven, soms formele regels omtrent hoe wij ons dienen te kleden, te gedragen of te spreken in de werksituatie, thuis of in een andere gelegenheid. Sommige mensen nemen de moeite zich hieraan aan te passen, terwijl andere er de voorkeur aan geven zichzelf te blijven.

Sociaal Bewustzijn meet in welke mate u zich naar uw eigen mening van verschillende situaties bewust bent en hoe u op basis hiervan uw gedrag vervolgens aanpast.

Gemiddelde scores

Uw score laat zien dat u verschillende sociale omstandigheden gewoonlijk weet te signaleren en zich hieraan ook zal aanpassen, in dezelfde mate als de meeste andere mensen. Desondanks kunnen er gelegenheden voorvallen, waarbij u zich onzeker voelt over uw gedrag ten overstaan van personen die u niet goed kent.

U zal zich bewust zijn van uw gedrag in een bepaalde sociale context en meer geneigd zijn hierover vooraf na te denken dan personen die zichzelf voor dit Facet hoger inschatten.

Ter overweging treft u onderstaande opmerkingen aan.

- Het kan u raken als u het gevoel heeft dat u een bepaalde situatie verkeerd ingeschat heeft en uw gedrag wellicht niet geheel correct heeft aangepast aan de omstandigheden. Veel mensen hebben de neiging

hierover in te zitten en zich ervoor te schamen. Vaak valt het anderen echter veel minder op dan wij denken.

- Er zijn veel verschillende methoden en technieken om sociale vaardigheden verder te ontwikkelen, zoals op het gebied van actief luisteren, vragen en hulp bieden. Dit kan zowel uw zakelijke als persoonlijke relaties ten goede komen.

FACET: AANPASSINGSVERMOGEN



Aanpassingsvermogen meet de mate waarin u het leven op een flexibele manier benadert. Het geeft weer hoe u zich aanpast aan een nieuwe omgeving, nieuwe omstandigheden of andere mensen, en hoe u omgaat met veranderingen. Uw score laat zien of u open staat voor nieuwe ervaringen en deze mogelijk zelf opzoekt of dat uw voorkeur uitgaat naar een stabiele omgeving of werkomstandigheden.

Als u voldoende inzicht heeft in uw score voor dit Facet, zal dit u ondersteunen om beter om te kunnen gaan met verschillende werkgerelateerde aangelegenheden, zoals een reorganisatie, een nieuwe functie of juist een langlopend, weinig afwisselend project. Het kan u tevens van nut zijn bij veranderingen in uw persoonlijke situatie, bijvoorbeeld als het gaat om een verhuizing of scheiding.

Onder gemiddelde scores

De door u gegeven antwoorden laten zien dat uw voorkeur, zowel wat uw werksituatie betreft als in uw persoonlijke leven, uitgaat naar een geordende omgeving, bestaande uit goedlopende systemen, een voorspelbare hoeveelheid werk en niet te veel onverwachte zaken. U bent geneigd zich te verzetten als vernieuwingen worden voorgesteld en als een verandering doorgevoerd wordt, gaat het u niet gemakkelijk af om uw gedrag en gewoonten hieraan aan te passen.

In een snel veranderende wereld kunt u deze houding als een belemmering ervaren. Bedenk wel dat in iedere situatie of organisatie ook behoefte is aan bestendige personen. Enige continuïteit is onmisbaar voor organisaties en voor het sociale verkeer.

U kunt anderen duidelijk maken dat veranderen om het veranderen onwenselijk is, wanneer het niet bijdraagt tot het behalen van de doelstellingen.

Onderstaand treft u ter overweging enkele opmerkingen aan.

- Waak ervoor om te boek te staan als iemand die vooruitgang in de weg staat. Bekijk en evalueer de voordelen van een nieuw idee en ga na in hoeverre uw eigen werk hier al dan niet positief door beïnvloed wordt;
- Er zijn mensen die meer openstaan voor veranderingen dan u. Ga niet gewoontegetrouw tegen hun ideeën in, alleen omdat zij u in eerste instantie niet praktisch lijken. Grenzeloos brainstormen kan een organisatie in positieve zin veranderen, mits voldoende tijd genomen wordt om mogelijkheden te evalueren. Als eenmaal voor een bepaalde optie gekozen is, kan uw gestructureerde benaderingswijze bijdragen tot succesvolle implementatie.

FACET: ZELFMOTIVATIE



Onderzoek toont aan dat individuen in de werksituatie door veel verschillende zaken gemotiveerd worden. Financiële beloning, status, waardering en sociale interactie maken hier deel van uit.

Zelfmotivatie meet de mate waarin iemand vanuit zichzelf reeds gemotiveerd is. Mensen die op een dergelijke wijze gemotiveerd zijn hanteren een eigen innerlijke standaard waaraan zij iedere taak afmeten. Motivatie komt dan voort uit het behalen van deze standaard.

Boven gemiddelde scores

U wordt meer dan de meeste andere mensen geleid door de noodzaak om in het uitvoeren van taken uw eigen maximaal haalbare niveau te bereiken. U heeft hiernaast weinig externe motivatoren nodig om een opdracht tot een goed einde te brengen; uw motivatie komt van binnenuit. Uw eigen oordeel over het al dan niet slagen van een opdracht is belangrijker voor u, dan de mening van anderen.

U bent in staat gemotiveerd te blijven als u aan een langdurig project werkt, zelfs als er weinig tussentijdse meetmomenten zijn of als er sprake is van beperkte supervisie. Een dergelijke functie sluit dan ook prima op uw score aan. Ook past een functie bij u, waarin u erop toe dient te zien dat bepaalde normen of maatstaven behaald worden. Hierbij kan gedacht worden aan het uitermate secuur bijhouden van gegevens. Als het maken van een vergissing grote consequenties heeft, wijst u iedere tijdsbesparende of inferieure werkmethode af.

Onderstaand treft u enkele opmerkingen aan, ter overweging of om mee aan de slag te gaan.

- Er kan een conflict ontstaan tussen enerzijds de te behalen standaard en anderzijds tijdsdruk. In een dergelijke situatie kan het gebeuren dat men u ervaart als iemand die de voortgang dwarsboomt, betweterig overkomt, niet commercieel gedreven wordt en die details meermaals nagekeken wenst te zien, hetgeen onrealistisch kan zijn.
- Neem geen kritische houding aan ten aanzien van personen die andersoortige werkzaamheden uitvoeren en dus andere maatstaven aanhouden.
- Als uw hang naar perfectie de overhand krijgt, kan dit leiden tot een scheve verhouding tussen werk en privé.