



## Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32i

> E.I. rapport

Naam: **de heer Piet Hollander**

Vergelijkingsgroep: Hoger opleidingsniveau

Datum: 26-09-2004

## OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is op automatische wijze afgeleid van de resultaten van de Persoonlijkheidsvragenlijst OPO32i welke door de heer Piet Hollander is ingevuld en bevat de volgende onderdelen:

[OPO32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL](#)

[DEFINITIES OPO32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES](#)

[OPO32 RAPPORT OVER EMOTIONELE INTELLIGENTIE](#)

### Over expert rapportages

Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd automatisch gegenereerd. De gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de nu volgende tekst. SHL kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het computersysteem.

Het gebruik van SHL instrumenten is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

Internet: <http://www.shl.com>

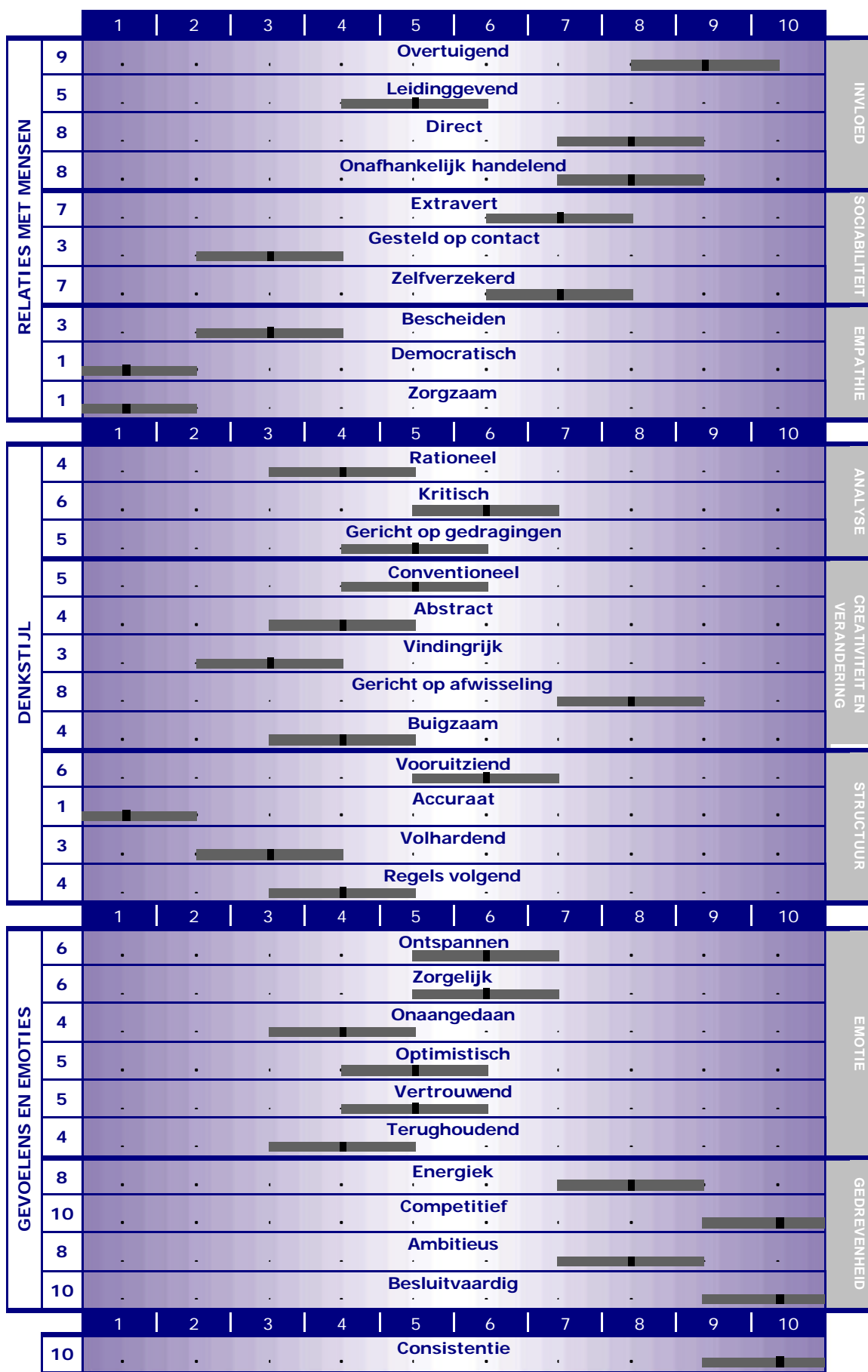
Report language: Dutch

© SHL Group plc 2004. Alle rechten voorbehouden.

® SHL en OPO zijn handelsmerken van SHL Group plc., geregistreerd in het VK en in andere landen. 'People Performance' is een handelsmerk van SHL Group plc.

Ook in: [Australië](#) | [België](#) | [Canada](#) | [Canada \(Frans\)](#) | [China](#) | [Denemarken](#) | [Duitsland](#) | [Finland](#) | [Frankrijk](#) | [Hong Kong](#) | [Hongarije](#) | [India](#) | [Ierland](#) | [Italië](#) | [Japan](#) | [Nederland](#) | [Nieuw Zeeland](#) | [Noorwegen](#) | [Polen](#) | [Portugal](#) | [Singapore](#) | [Turkije](#) | [VK](#) | [VS](#) | [Zuid Afrika](#) | [Zuid Korea](#) | [Zweden](#) | [Zwitserland](#)

# OPO32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL



Norm : Hoger opleidingsniveau

## DEFINITIES OPQ32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Oefent zelden druk uit om anderen van mening te laten veranderen, houdt niet van verkopen, minder op zijn/haar gemak bij onderhandelingen	<b>Overtuigend</b>	Geniet van verkopen, op zijn/haar gemak bij onderhandelingen, houdt ervan het standpunt van anderen te veranderen
Laat graag anderen de leiding nemen, houdt er niet van te zeggen wat anderen moeten doen, neemt niet graag de leiding	<b>Leidinggevend</b>	Heeft het graag voor het zeggen, neemt het voortouw, zegt anderen wat ze moeten doen, neemt de leiding
Weerhoudt er zich van anderen te bekritisieren, kan eigen opvattingen soms achterhouden, weinig bereid tot het naar voor brengen van eigen mening	<b>Direct</b>	Drukt mening vrijelijk uit, maakt het duidelijk wanneer hij/zij het oneens is, bereid om anderen te bekritisieren
Aanvaardt meerderheidsbeslissingen, bereid om tot consensus te komen	<b>Onafhankelijk handelend</b>	Volgt liever eigen benadering, bereid tot het negeren van meerderheidsbeslissingen
Stil en gereserveerd in groepen, houdt er niet van in het centrum van de belangstelling te staan	<b>Extravert</b>	Levendig en geanimeerd in groepen, spraakzaam, geniet van aandacht
Brengt graag tijd door zonder andere mensen, waardeert het om alleen te zijn, mist zelden het gezelschap van anderen	<b>Gesteld op contact</b>	Heeft plezier in het gezelschap van anderen, is graag onder de mensen, mist snel het gezelschap van anderen
Voelt zich meer op zijn/haar gemak in minder formele situaties, kan zich ongemakkelijk voelen wanneer hij/zij mensen voor het eerst ontmoet	<b>Zelfverzekerd</b>	Voelt zich op zijn/haar gemak als hij/zij mensen voor het eerst ontmoet, op zijn/haar gemak in formele situaties
Maakt kenbaar wat zijn/haar sterke kanten en prestaties zijn, praat over persoonlijke successen	<b>Bescheiden</b>	Houdt er niet van over zijn/haar prestaties te praten, praat niet over persoonlijke successen
Bereid beslissingen te nemen zonder overleg, neemt beslissingen liever alleen	<b>Democratisch</b>	Overlegt uitgebreid, betreft anderen bij het nemen van beslissingen, neemt beslissingen liever niet alleen
Selectief met sympathie en het geven van steun, houdt afstand van persoonlijke problemen van anderen	<b>Zorgzaam</b>	Sympathiek en attent ten opzichte van anderen, hulpvaardig en ondersteunend, raakt betrokken bij problemen van anderen
Geeft de voorkeur aan meningen en gevoelens boven feiten en cijfers, geneigd het gebruik van statistieken te vermijden	<b>Rationeel</b>	Houdt van werken met cijfers, heeft plezier in het analyseren van statistische informatie, baseert beslissingen op feiten en cijfers
Is niet gericht op mogelijke beperkingen, houdt niet van het kritisch analyseren van informatie, zoekt zelden naar fouten of vergissingen	<b>Kritisch</b>	Evalueert informatie kritisch, zoekt naar mogelijke beperkingen, gericht op fouten
Stelt zich geen vragen over de beweegredenen van mensen, is er niet op gericht mensen te analyseren	<b>Gericht op gedragingen</b>	Probeert motieven en gedrag te begrijpen, heeft er plezier in mensen te analyseren
Staat positief tegenover veranderingen in werkmethoden, geeft de voorkeur aan nieuwe benaderingen, minder conventioneel	<b>Conventioneel</b>	Geeft de voorkeur aan de reeds bestaande methodes, bevordert een meer traditionele benadering
Is liever bezig met praktische dan met theoretische zaken, houdt er niet van bezig te zijn met abstracte begrippen	<b>Abstract</b>	Geïnteresseerd in theorieën, heeft plezier in discussiëren over abstracte begrippen
Bouwt liever voort op bestaande ideeën dan nieuwe te verzinnen, minder geneigd creatief en inventief te zijn	<b>Vindingrijk</b>	Verzint nieuwe ideeën, is graag creatief, bedenkt originele oplossingen
Geeft de voorkeur aan routine, is bereid steeds dezelfde taken uit te voeren, zoekt niet naar afwisseling	<b>Gericht op afwisseling</b>	Geeft de voorkeur aan afwisseling, probeert nieuwe dingen uit, houdt van veranderingen in de dagelijkse routine, kan verveeld raken als hij/zij steeds dezelfde taken uitvoert
Gedraagt zich hetzelfde in verschillende situaties, gedraagt zich waarschijnlijk niet anders bij verschillende mensen	<b>Buigzaam</b>	Past gedrag aan de situatie aan, past benadering aan verschillende mensen aan

## DEFINITIES PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES (VERVOLG)

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Richt zich liever op ad hoc - dan op lange termijn zaken, minder geneigd een strategisch perspectief in te nemen	<b>Vooruitziend</b>	Heeft een lange termijn visie, stelt doelen voor de toekomst, meer geneigd een strategisch perspectief in te nemen
Niet snel in beslag genomen door details, minder ordelijk en systematisch, houdt niet van werken met details	<b>Accuraat</b>	Gericht op details, houdt ervan methodisch te zijn, ordelijk en systematisch, kan in beslag genomen worden door details
Ziet deadlines als flexibel, is bereid sommige taken niet af te maken	<b>Volhardend</b>	Is gericht op het voltooien van dingen, zet door tot het werk af is
Niet beperkt door regels en procedures, bereid om regels te breken, houdt niet van bureaucratie	<b>Regels volgend</b>	Volgt regels en reglementen, geeft de voorkeur aan duidelijke richtlijnen, vindt het moeilijk om regels te breken
Neigt ertoe gespannen te zijn, kan zich moeilijk ontspannen na het werk	<b>Ontspannen</b>	Vindt het makkelijk om te ontspannen, voelt zich zelden gespannen, over het algemeen kalm en onbezorgd
Voelt zich kalm voor belangrijke gebeurtenissen, minder getroffen door ingrijpende gebeurtenissen, vrij van zorgen	<b>Zorgelijk</b>	Voelt zich nerveus voor belangrijke gebeurtenissen, maakt zich zorgen dat dingen fout zullen gaan
Gevoelig, gemakkelijk geraakt door kritiek, verstoord door onredelijk commentaar of beledigingen	<b>Onaangedaan</b>	Niet gemakkelijk beledigd, kan beledigingen negeren, kan ongevoelig zijn voor persoonlijke kritiek
Bezorgd over de toekomst, verwacht dat dingen fout gaan, concentreert zich op de negatieve aspecten van een situatie	<b>Optimistisch</b>	Verwacht dat dingen goed aflopen, kijkt naar de positieve aspecten van een situatie, heeft een optimistische kijk op de toekomst
Op zijn/haar hoede voor andermans bedoelingen, vindt het moeilijk om anderen te vertrouwen, zal zelden om de tuin geleid worden	<b>Vertrouwend</b>	Vertrouwt mensen, ziet anderen als betrouwbaar en eerlijk, gelooft wat anderen zeggen
Drukt gevoelens openlijk uit, vindt het moeilijk om gevoelens te verbergen, toont duidelijk emoties	<b>Terughoudend</b>	Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties
Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	<b>Energiek</b>	Gedijt op activiteit, houdt ervan bezig te zijn, geniet ervan veel te doen te hebben
Houdt er niet van in competitie te treden met anderen, vindt dat deelnemen belangrijker is dan winnen	<b>Competitief</b>	Heeft de behoefte om te winnen, geniet van competitieve activiteiten, houdt niet van verliezen
Ziet carrière maken als minder belangrijk, zoekt eerder bereikbare dan hoog ambitieuze doelen	<b>Ambitieuus</b>	Ambitieuus en carrièregericht, houdt ervan veeleisende doelen na te streven
Is geneigd voorzichtig te zijn bij het nemen van beslissingen, neemt liefst de tijd alvorens conclusies te trekken	<b>Besluitvaardig</b>	Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig
Heeft de vragenlijst minder consistent beantwoord	<b>Consistentie</b>	Heeft de vragenlijst meer consistent beantwoord

## 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

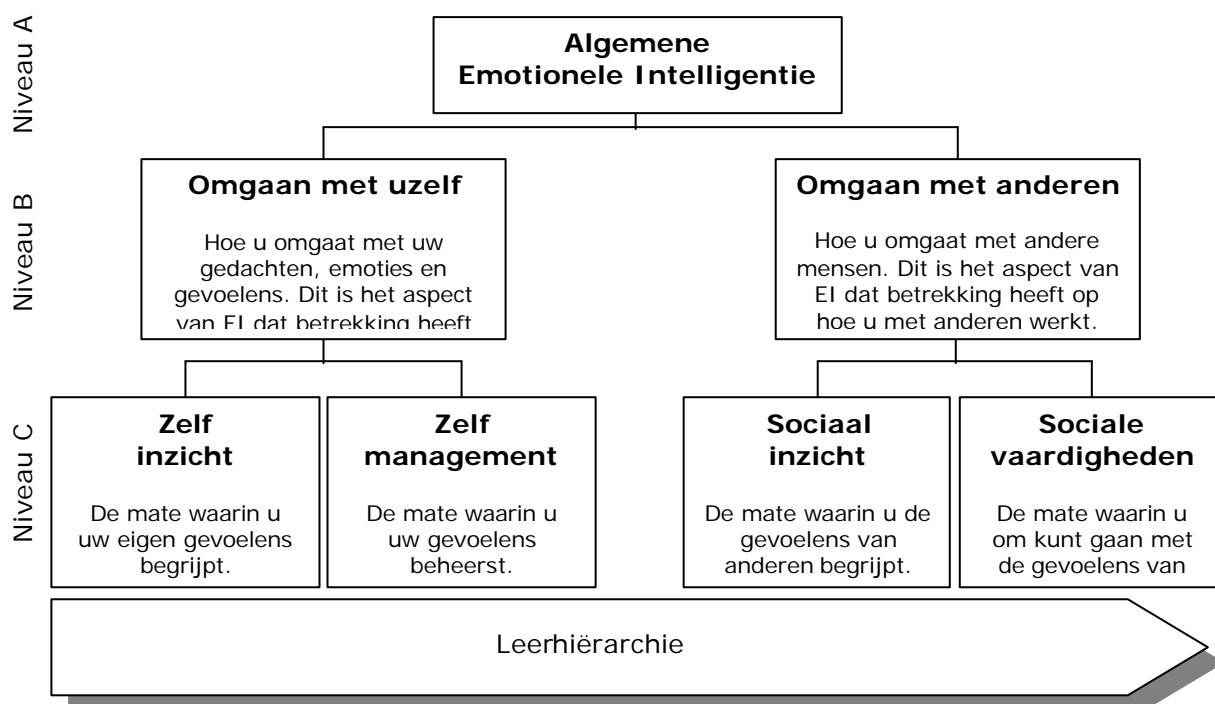
In het rapport wordt onderstaand model gehanteerd.

	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
Emotionele intelligentie			

U scoort over het geheel genomen laag op EI, hetgeen een potentiële ontwikkelingsbehoefte 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
Omgaan met uzelf		Zelf management Zelf inzicht	
Omgaan met anderen	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 suggereren dat, alhoewel u de capaciteit hebt om uw emoties op een positieve manier te kanaliseren, er ook momenten zijn waarop dat u zwaar valt. Ook kunnen er momenten zijn dat de manier waarop u uw gevoelens met anderen deelt een meer positieve invloed zou kunnen hebben.

- Wanneer u het moeilijk vindt de dingen aan de gang te houden, wanneer u zich zorgen maakt over de uitkomst van een situatie, of wanneer u problemen hebt met andere mensen, hoe uit u dan de emoties die u voelt? Maakt u de tijd en de ruimte om uw emoties te laten betijen, en om te bekijken hoe en wanneer uw gevoelens met anderen kunnen worden gedeeld voor een positieve uitwerking?
- Hoe open bent u met anderen over uw gevoelens? Als u uw gevoelens graag op een open manier uit, hoe bewust bent u zich dan van de invloed die de manier waarop u zich emotioneel uit, op anderen heeft? Als u meer gereserveerd bent in het delen van uw gevoelens met anderen, hebt u dan manieren overwogen waarop het op een constructieve manier delen van emoties kan bijdragen aan het versterken van relaties.





Hebt u nagedacht over gelegenheden die u wellicht voorbij laat gaan om anderen te stimuleren om hun gedachten en gevoelens met u te delen?

## Zelf inzicht

Hoewel u iemand bent die in staat is tot persoonlijk inzicht, bent u tevens iemand die kan handelen zonder vooraf de emotionele invloed van zijn/haar daden op zichzelf en op anderen te overdenken. U kunt persoonlijke verandering bereiken wanneer u zich daarvoor inzet, maar u moet ook overdenken hoe u uw betrokkenheid behoudt en de weerstand overwint die u kunt ervaren in het streven naar persoonlijke verandering.

- Vindt u dat u de neiging hebt te handelen zonder de consequenties van uw daden te overdenken? Hebben zich onlangs gelegenheden voorgedaan waarbij eerst nadenken en dan handelen eerder tot een meer positieve uitkomst zou kunnen hebben geleid, en/of u in staat stelden de emoties te beheersen die het oplossen van kwesties met zich meebrengt? Denk eens terug aan dergelijke gelegenheden en bedenk hoe het van tevoren overdenken van kwesties en van uw eigen gevoelens daaromtrent u zou hebben kunnen helpen, en hoe u die inzichten in de toekomst kan toepassen.
- Bent u iemand die het moeilijk vindt gemotiveerd of betrokken te blijven bij de gang van zaken wanneer het moeilijk blijkt te zijn? Heeft uw ervaring in het stellen van persoonlijke doelen in het verleden ertoe geleid dat u lastige doelen vermijdt? Hoe past u zich aan veranderingen aan? Ziet u verandering als motiverend of als demotiverend, en waarom? Kent u anderen die de doelen die zij zichzelf gesteld hebben lijken te bereiken, in staat zijn moeilijkheden te overkomen en zich makkelijk aan veranderingen aanpassen? Hebt u deze kwesties met hen besproken, en welke inzichten hebben deze discussies u opgeleverd?

## Niveau C2 : Omgaan met anderen

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

### Sociaal inzicht

Uw scores geven aan dat er momenten zijn dat u het positieve effect dat u op anderen hebt zou kunnen versterken door het tonen van een meer directe interesse in de zienswijzen en gevoelens van anderen.

- Neem een moment in gedachten wanneer u een situatie beter had kunnen oplossen als u anderen zou hebben aangemoedigd om hun gedachten, gevoelens en meningen te uiten, en als u meer de tijd zou hebben genomen om ze te laten uitspreken. Actief naar anderen luisteren en ze de gelegenheid geven een bijdrage te leveren aan besprekingen helpt een positief beeld van u als teamlid of als groepsleider bevorderen.
- Raadpleeg uw score onder Zelf Inzicht. Als deze laag is, dan suggereert dat een potentiële blinde vlek in die zin dat het werkelijke effect dat u op andere mensen hebt, zich wellicht aan uw gezichtsveld onttrekt. Als anderen zich niet geroepen voelen hun gedachten en gevoelens met u te delen, dan mist u wellicht kansen voor feedback op uw sterke punten en belangrijke gebieden van zelfontwikkeling.

## Sociale vaardigheden

Uw scores suggereren dat u tijd nodig hebt om u aan nieuwe mensen en omgevingen aan te passen, waarbij u de voorkeur geeft aan mensen en groepen die u kent.

- Hoewel u wellicht uw eigen ruimte prefereert om in te werken en het vermoeiend vindt lange tijd met dezelfde mensen door te brengen, kan het delen van tijd en ruimte met anderen effectiever geregeld worden indien u bedenkt hoe u in de pas kunt lopen wanneer u zich in grotere groepen bevindt. In mentale zin bij de groep blijven en actief aan het verloop van de conversatie deelnemen, zelfs al is dat alleen maar door te kennen te geven dat u uw aandacht erbij heeft, maakt een veel positievere indruk dan uzelf terugtrekken naar de periferie van de groep om te vermijden dat de anderen u aanspreken. Uzelf toestaan aanwezig te zijn, dat wil zeggen door de situatie te accepteren en erin te ontspannen in plaats van de behoefte om betrokken te zijn te onderschatten en te ontkennen, helpt ook om uzelf positiever te voelen in dergelijke situaties.
- Raadpleeg uw score onder Sociaal inzicht. Als deze score laag tot gemiddeld is, dan hebt u wellicht niet alleen de neiging uzelf mentaal terug te trekken. Dit kan ook aan anderen te kennen worden gegeven door uw non-verbale gedrag (bijv. lichaamshouding en gelaatsuitdrukking) en een toenemende afwezigheid. Overweeg eens wat tijd te nemen om uw gedachten en gevoelens bij groepsgebeurtenissen door te nemen, waarbij u de neiging hebt uzelf ongemakkelijk te voelen of het lastig vindt te acclimatiseren, en leer uzelf te ontspannen en te bevrijden van negatieve emoties.