

# SEI Leiderschap Rapport International Edition

Rapport van Sample Report

Datum 03/ 17/ 2021

Aangeleverd Door Six Seconds

## Samenvatting

### Jouw profiel in het kort

Je emotionele competenties zijn meestal voldoende om je door de complexiteit van het dagelijkse werk en leven te navigeren. In stressvolle, uitdagende of complexe situaties zal een hoger EQ je leiderschap versterken. Je bezit een stevige basis, gebruik dit rapport om je te helpen je competenties en je leiderschap te verbeteren

### Wat is Emotionele Intelligentie?

Emotionele intelligentie (EQ), zoals door Six Seconds vastgesteld, bestaat uit een aantal competenties die toegepast kunnen worden in het denken en voelen om zo tot de beste beslissingen te komen. Hoewel mensen vaak proberen om emoties uit te schakelen, stelt Six Seconds juist dat emoties essentieel zijn om op een effectieve manier besluiten te kunnen nemen en onderbouwen. Wanneer je je EQ effectief inzet, zul je beter in staat zijn om te communiceren, anderen te beïnvloeden, en je doelen voor ogen te houden. Harvard Business Review omschrijft Emotionele Intelligentie daarom als “the key to professional success.”

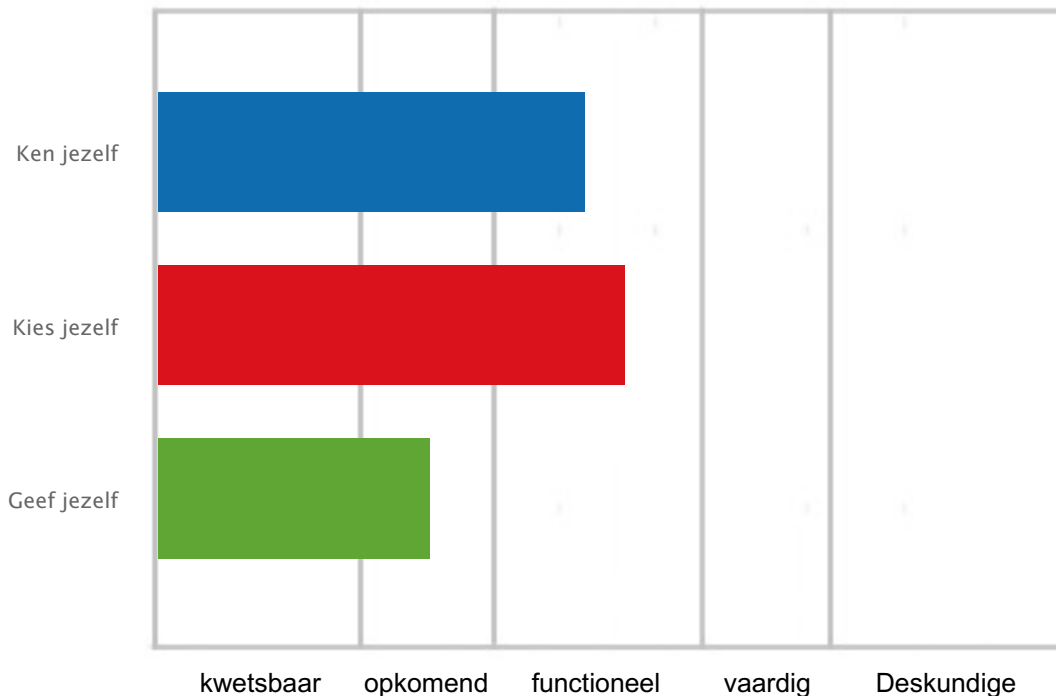
### Waarom is Emotionele Intelligentie voor jou als leidinggevende belangrijk?

Als leider is het je taak om het team beter te laten presteren dan alle individuen afzonderlijk. Het gaat erom mensen hun volle potentieel te laten benutten. Wanneer een leidinggevende zelfbewust, authentiek, gepassioneerd en integer is, dan bouwt hij/zij aan vertrouwen, toewijding en de bereidheid om een sfeer te creëren waar mensen het beste kunnen laten zien. Er is geen recept voor goed leiderschap, geen magisch pad om te volgen. Een groot leider maakt zijn of haar eigen pad, die op een fundering van vaardigheden en eigenschappen ligt. Je zal hierin niet slagen door het imiteren van iemands stijl of door vooraf bepaald gedrag te laten zien. De enige manier om vooruit te komen is door jezelf te onderzoeken en zo je sterkten en zwakten te leren kennen. Dit rapport geeft inzichten om aan je EQ te bouwen en het toe te passen om zo je leiderschap te verbeteren.



## Werken met EQ

Het SEI model bestaat uit drie verschillende domeinen. Je persoonlijke score wordt hieronder weergegeven:



Categorie	Waarde	Uitleg
<b>Ken Jezelf</b> (Zelfkennis)	Het herkennen van patronen en gevoelens bij jezelf verheldert wat jou drijft.	je hebt een niveau van zelfkennis ontwikkeld waar je waarschijnlijk vaak voordeel van hebt. Je krijgt inzichten uit gevoelens en herkent je eigen kenmerkende reacties. Het vergroten van je bekwaamheid op dit gebied geeft je extra inzicht in de menselijke kant van prestaties.
<b>Kies Jezelf</b> (Zelfmanagement)	Bewust antwoorden ipv onbewust reageren geeft je controle over gewenste resultaten	meestal lukt het je om je eigen reacties te beheersen. Wanneer je echter overbelast bent, problemen zich voordoen en uitdagingen opstapelen, bezwijk je wellicht onder de druk. Met overreageren als gevolg. Bouw aan je sterkten op dit gebied. Het helpt gepast te reageren als leider. Je zal ook de voordelen gaan zien voor je eigen creativiteit en bij het maken van keuzes. Dit helpt je optimale keuzes te maken en te innoveren.
<b>Geef Jezelf</b> (Zelfsturing)	Door dagelijkse keuzes op je grotere doel af te stemmen maak je je volledige kracht en potentieel vrij	Je hebt een idee van je doel in het leven en bezit de vaardigheden om contact met anderen te maken. Het versterken van dit gebied zal je helpen betere relaties aan te gaan en je volledige potentieel als leider te ontwikkelen.



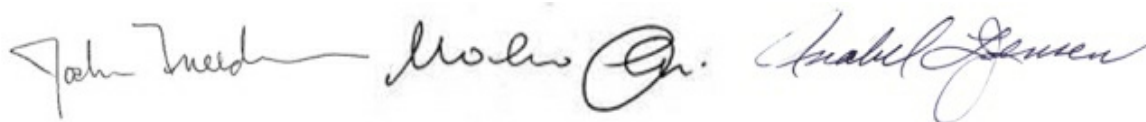
1. **Het is een middel.** Deze resultaten zijn bedoeld als voeding voor zelfreflectie en discussie; ze zijn geen absolute waarheid.
2. **EQ valt te verbeteren.** De SEI omvat acht competenties die te verbeteren zijn. Op welk niveau je je nu ook bevindt, je kunt groeien.
3. **Benut je sterkten.** Je sterkten zijn je kracht. Ze zijn de hefboom om verandering in gang te zetten. Je bent sterk in Jezelf energie geven, Nieuwe oplossingen vinden, and Je eigen emoties in de hand hebben. Hoe u gebruik maakt van die gaven elke dag als een leider?

Indien je vragen hebt over je rapport, neem dan contact op met je SEI Coach:

John Dodds<[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

Bezoek voor meer informatie over EQ de Six Seconds website; [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Namens het SEI team bedankt voor je interesse in het toepassen en ontwikkelen van EQ.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D

Auteurs van het SEI LR

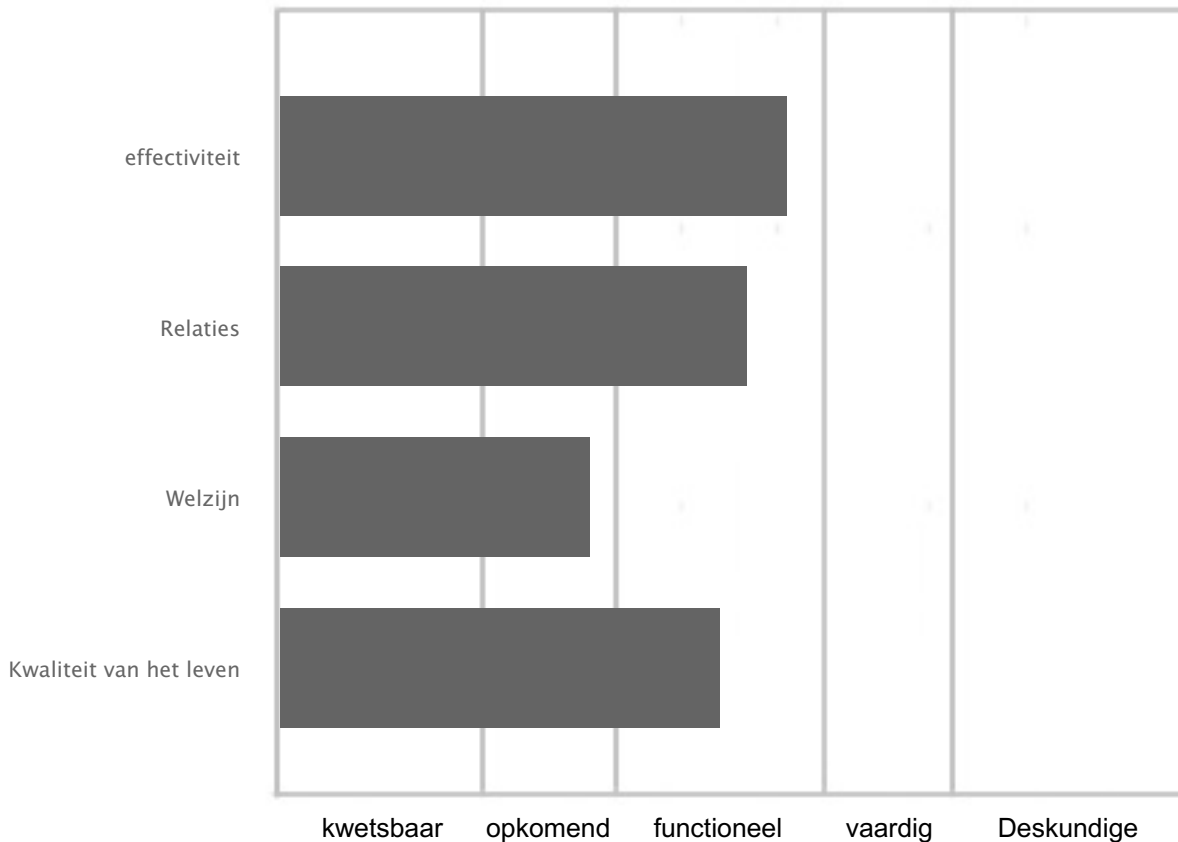
## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	2
Deel 1: Succes Factoren .....	6
Deel 2: Het Six Seconds EQ Model .....	7
Deel 3: Jouw SEI Profiel .....	9
Deel 4: Jouw Scores in Detail:	
Ken Jezelf - zelfkennis .....	11
Kies Jezelf - Zelfmanagement .....	13
Geef Jezelf - Zelfsturing .....	13
Deel 5: Conclusie .....	19
Actie Plan .....	20



## Deel 1: Succes Factoren

Tijdens het invullen van de SEI test heb je vragen beantwoord over hoe je naar je huidige werk en leven kijkt. Je scores worden hieronder getoond:



Onderzoek toont aan dat de uitkomsten gedreven worden door je EQ competenties (zie ook [6seconds.org/sei/eq\\_success.php](http://6seconds.org/sei/eq_success.php)). Neem dus, terwijl je dit rapport leest, in overweging hoe tevreden je met de uitkomst bent. Realiseer je dat je EQ vaardigheden deze succes factoren positief kunnen beïnvloeden.

EQ vaardigheden helpen te versterken:

Succes Factor	Betekenis
Effectiviteit	Mate waarin je resultaten bereikt
Relaties	Mate waarin je je netwerk bouwt en onderhoudt
Gezondheid	Mate waarin je gezond en energiek weet te blijven
Kwaliteit van leven	Mate van balans en tevredenheid in je leven
Overkoepelend	Mate van balans en tevredenheid in je leven



## Deel 2: Het Six Seconds EQ Model

Dit EQ-model begint met **drie belangrijke domeinen**: bewuster worden (opmerken wat je doet), meer doelbewust (doen wat je wil doen), en meer betekenisvol (het met een reden doen).

### Ken Jezelf

*Goed kunnen herkennen wat je voelt en doet. Emoties zijn informatie, deze competenties helpen je de informatie accuraat te verzamelen.*

### Kies Jezelf

*Doen wat je wil doen. In plaats van te reageren op “de automatische piloot,” zorgen deze competenties ervoor dat je bewust kunt antwoorden.*

### Geef Jezelf

*Het met een reden doen.*

*Deze competenties helpen je om visie en missie om te zetten in actie, zodat je deze volledig integer kunt nastreven, zoals het bedoeld is.*

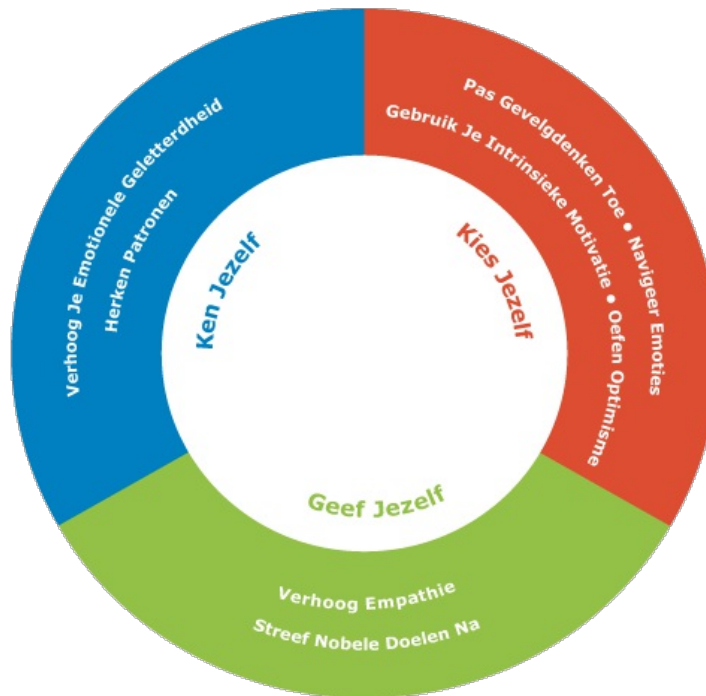
**Ken Jezelf** geeft je het “**wat**” – Als je jezelf kent, ken je je sterkten en uitdagingen. Dan weet je wat je doet, wat je wil en wat je kunt veranderen.

**Kies Jezelf** geeft je het “**hoe**” – het laat je zien hoe je actie kunt ondernemen, hoe je jezelf en anderen kunt beïnvloeden, hoe je deze concepten praktisch kunt maken.

**Geef Jezelf** levert het “**waarom**” – Hierdoor kun je energiek en duidelijk zijn, dus blijf je gefocust op waarom je op een bepaalde manier antwoord, waarom je een nieuwe richting op wil en waarom anderen mee aan boord zouden moeten komen.

Binnen ieder domein worden de SEI specifieke competenties gemeten. Deze worden op de volgende pagina getoond.





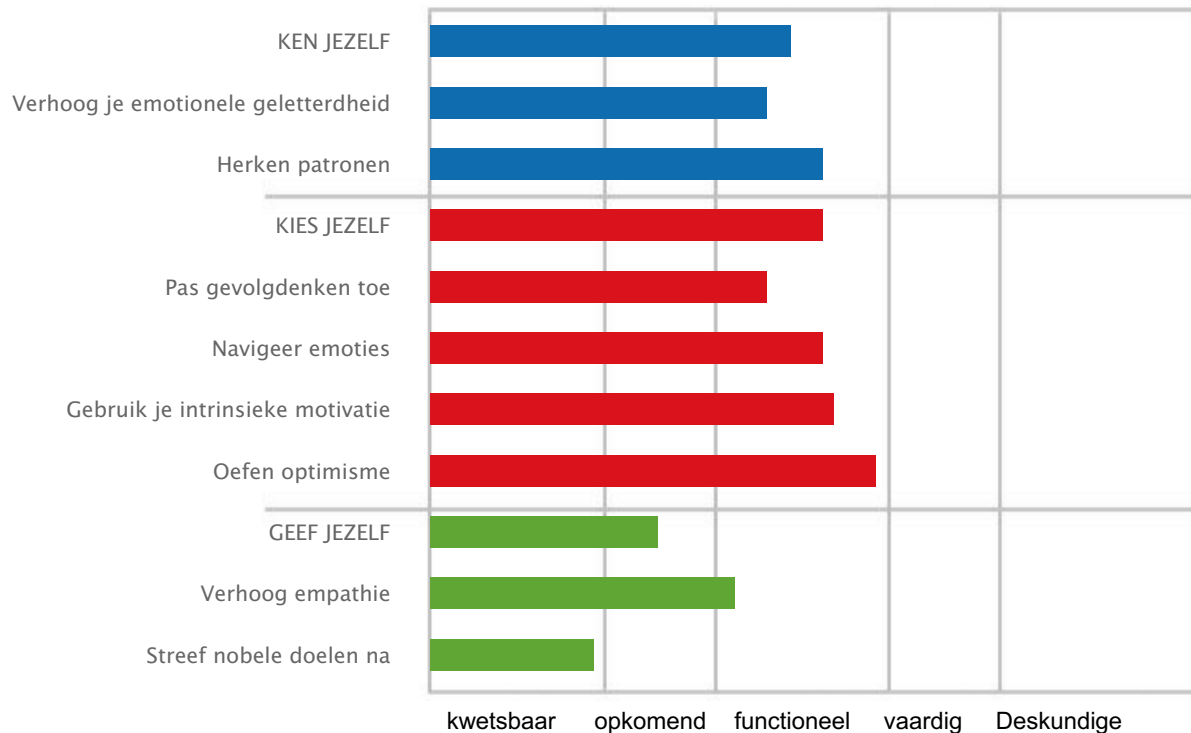
Het Six Seconds EQ Model:

Onderdeel	Competentie	Betekenis
<b>Ken Jezelf</b>	<b>Verhoog Emotionele Geletterdheid</b>	Nauwkeurig herkennen en interpreteren van zowel simpele als complexe emoties.
	<b>Herken Patronen</b>	Herkennen van vaak terugkerende reacties en gedragingen.
<b>Kies Jezelf</b>	<b>Pas Gevolgdenken Toe</b>	De voor- en nadelen van je keuzes afwegen.
	<b>Neig naar Emoties</b>	Het beoordelen, gebruiken en omvormen van emoties als strategisch middel.
	<b>Gebruik je Intrinsieke Motivatie</b>	Energie opdoen uit persoonlijke waarden & doelen versus gedreven worden door externe krachten.
	<b>Oefen Optimisme</b>	Het innemen van een proactieve houding gericht op hoop en mogelijkheden.
<b>Geef Jezelf</b>	<b>Verhoog Empathie</b>	Het herkennen van, er connectie mee maken en gepast reageren op emoties van anderen.
	<b>Streef Nobele Doelen Na</b>	Het verbinden van dagelijkse keuzes aan je overkoepelende doel in het leven.





## Deel 3: Jouw SEI Profiel



De SEI scores worden in vijf bandbreedtes weergegeven:

Zone	Score	Definition
<b>Vulnerable (kwetsbaar)</b>	(65-81)	Dit gebied vormt mogelijk een drempel voor jou als leider; het zijn je persoonlijke en professionele uitdagingen.
<b>Emerging (opkomend)</b>	(82-91)	Op dit gebied ben je je vaardigheden en bewustzijn aan het ontwikkelen; het is essentieel dat je blijft oefenen.
<b>Functional (functioneel)</b>	(92-107)	Deze competentie voldoet voor bepaalde situaties; voor je leiderschapskwaliteiten zal het waardevol zijn om het verder te ontwikkelen.
<b>Skilled (vaardig)</b>	(108-117)	Dit is een potentiële sterkte.
<b>Deskundige</b>	(118-135)	Je bezit unieke vaardigheden op dit gebied die je onderscheiden als leider.



## Kansen en uitdagingen

### Potentiële sterkten:

Je hoogste scores zijn op...	Die helpen je waarschijnlijk met...
Oefen optimisme	Jezelf energie geven
Gebruik je intrinsieke motivatie	Nieuwe oplossingen vinden
Navigeer emoties	Je eigen emoties in de hand hebben

### Potentiële kwetsbaar gebied:

Je laagste scores zijn op...	Ze zijn mogelijk een uitdaging op...
Verhoog empathie	Aansluiten op anderen
Streef nobele doelen na	Jezelf richten naar je eigen visie en waarden

Bij Six Seconds, de organisatie die verantwoordelijk is voor dit assessment, geloven we dat echte verandering in gang gezet wordt door je sterkten te gebruiken.

### Overweeg:

- Hoe grondig gebruik je je sterkten?
- Zou je een kwetsbaar gebied kunnen verbeteren door een sterkte te gebruiken?
- Zijn er sterkten die overmatig ingezet worden?
- Op welke manier zou je per direct een sterkte effectiever in kunnen zetten?



## Deel 4: Jouw Scores in Detail

### Ken Jezelf - Zelfkennis

**1. Verhogen van je emotionele geletterdheid:** Nauwkeurig herkennen en interpreteren van zowel simpele als complexe gevoelens.



Emoties zijn een chemische reactie, een neurotransmitter, die informatie over jezelf en anderen levert; emoties zijn een vorm van feedback waarop je gedrag en keuzes baseert. Door je emotionele leesvaardigheid te verhogen kun je die informatie herkennen en interpreteren door gevoelens op te merken, ze te benoemen en oorzaak en gevolg te analyseren. Deze competentie levert belangrijke informatie over jezelf en de mensen om je heen en kan inzicht en duidelijkheid geven in drijfveren van gedrag.



### Momentopname

Mensen die deze competenties functioneel kunnen inzetten, kunnen emotionele inzichten meenemen bij het maken van keuzes, maar slagen hier vaak niet meer in wanneer ze onder druk staan of gestresst zijn. Ze herkennen meervoudige of complexe emoties en de informatie die ze ons verschaffen. Dit is de eerste stap naar zelfkennis. Ze kennen de weerslag van veel emoties, dus hebben ze de mogelijkheid emoties strategisch in te zetten (emoties aanpassen aan de taak). Het kan zijn dat ze deze vaardigheid niet inzetten als ze druk bezig zijn. Als ze er aandacht aan besteden zien ze "emotionele berichten" die ze zelf uitzenden en ook hoe anderen er emotioneel op antwoorden.

### Ontwikkeling

Je emotionele geletterdheid is een aanwinst om in te zetten voor de beste resultaten. Vergroot je bestaande vocabulaire en blijf onderzoeken hoe emoties je denken beïnvloeden en andersom. Word je er bewust van hoe je je vaardigheden inzet in tijden van stress of grote druk. Je bezit de competentie, maar het consequent toepassen ervan is nu essentieel. Net zoals een digitale camera zich automatisch aanpast aan zijn omgeving, kun je je emotionele geletterdheid ontwikkelen door goed af te stemmen op emoties.



**2. Herken patronen:** Herkennen van vaak terugkerende reacties en gedragingen.

Soms schatten we nieuwe situaties vooraf in en antwoorden we nauwkeurig en doordacht, maar meestal draaien we op de automatische piloot, waardoor we onbewust en naar gewoonte reageren. Dit komt omdat het menselijk brein gewend is om bepaalde neurologische patronen te volgen. Deze patronen kunnen optimale prestaties afremmen omdat ze een algemeen antwoord zijn en niet nauwkeurig afgestemd op de huidige situatie. Het herkennen van



patronen helpt je je reacties te volgen en te observeren. Een essentiële stap in het leren beheersen ervan. Door te leren hoe je je eigen patronen kunt herkennen, leer je ze ook bij anderen te zien, wat van grote waarde is bij het coachen van mensen. Je zet als het ware de automatische piloot uit.



## Momentopname

Mensen die dit gebied functioneel inzetten, begrijpen vaak wat hun gedrag en perceptie drijft. Ze gebruiken dit bewustzijn als basis voor zelfmanagement om onnodige drama te voorkomen. Er zijn echter veel patronen die ze nog niet kennen. Als gevolg kunnen ze belangrijke informatie missen, zeker in uitdagende situaties. Het bewustzijn van je eigen patronen helpt met het lezen van emoties bij anderen en om de emotie achter het gedrag van mensen om je heen te begrijpen. Dit leidt tot beter functionerende teams.

## Ontwikkeling

Observeer jezelf vaker en bewuster om beter te worden in het herkennen van patronen. Let op je eigen gedachten, emoties en handelen. Geef aandacht aan het begin en einde van dingen, bijvoorbeeld het begin van een meeting of het einde van een confrontatie. Pak het wetenschappelijk aan, wees neutraal en nieuwsgierig. Neem een onbevooroordeelde houding aan, let niet op wat er goed of slecht aan je reacties is, merk ze slechts op. Geef specifiek aandacht aan hoe je reageert op verschillende gedachten en emoties en probeer terugkerende reacties te volgen. Je zal het waarschijnlijk lastig vinden om dit gebied te ontwikkelen, omdat het moeilijk is om iets te erkennen waar je weinig aandacht aan hebt gegeven. Met een open geest ga je echter snel patronen zien. Het kan helpen om feedback te krijgen van iemand die je vertrouwt.



## Kies Jezelf - Zelfmanagement

**3. Pas gevolgsdenken toe:** De voor- en nadelen van je keuzes afwegen.



Deze vaardigheid helpt je om keuzes te maken en de effecten ervan in te schatten. Het is de sleutel tot het beheersen van impulsen en doelbewust acteren (in plaats van reageren). Het is een proces van analyseren en reflecteren, waarbij je gebruik maakt van zowel gedachten als gevoelens om tot een antwoord te komen dat het beste is voor jezelf en anderen. Deze competentie is onontbeerlijk bij het maken van een strategisch plan waarbij rekening gehouden wordt met menselijke dynamiek, evenals het managen van je eigen gedrag terwijl je het plan uitvoert.



### Momentopname

Mensen die beschikken over een functioneel niveau van "denken in gevolgen" kunnen hun keuzes goed afwegen. Wanneer ze onder druk staan, moe, hongerig of kwaad zijn, slaan ze deze stap over. Soms realiseren ze het later als een ander het benoemt, hoewel ze misschien defensief reageren in plaats van de fout te erkennen. Wanneer je deze vaardigheid inzet, ben je beter in staat om individuele keuzes en keuzes binnen het team te plannen en overzien. Dit leidt tot efficiëntie en effectiviteit, maar creëert ook een sfeer van respect.

### Ontwikkeling

Een belangrijke sleutel bij het "denken in gevolgen" is herkennen wanneer het tijd is om bij keuzes stil te staan of juist mee te gaan met de stroom. Het leren lezen van een situatie om snel de voor- en nadelen af te wegen helpt je te bepalen of je "denken in gevolgen" in wil zetten. Een tweede sleutel is luisteren naar je emoties. Ze geven je aanwijzingen over wat voor jou belangrijk is, over je waarden en welke richting je op wil. Erken deze emoties en neem ze mee op momenten van reflectie.



**4. Navigeer emoties:** Het beoordelen, gebruiken en omvormen van emoties als strategisch middel.

Van mensen wordt vaak verwacht dat ze hun emoties zoals boosheid, plezier of angst onderdrukken en ze geen rol laten spelen bij het maken van keuzes. Emoties geven echter inzicht en energie, ze stimuleren gedrag en het maken van keuzes, zonder emoties kunnen er geen keuzes gemaakt worden. Deze



competentie zorgt er voor dat jij je emoties effectief leert inzetten, jezelf te sturen om zo het bedoelde effect



## Momentopname

Mensen die het navigeren van emoties functioneel kunnen inzetten, kunnen goed met hun eigen emoties omgaan, behalve wanneer ze gestressed of gehaast bent of tegenover emotionele uitdagingen staat. Als deze mensen tegenover complexe situaties staan, zullen ze meer met emoties worstelen. Ze sluiten hun emoties af of zullen prikkelbaar worden, met schadelijke gevolgen voor het team. Ondanks dat ze moeite hebben anderen te helpen emoties te managen, zijn ze meestal in staat hun eigen reacties te beheersen. Hierdoor kunnen ze goed relaties met collega en klanten onderhouden.

## Ontwikkeling

werk aan het leren waarderen van emoties om deze competentie te laten groeien. Emoties zijn er om je te helpen, kun je ze zo gaan zien? Het is extra moeilijk met uitdagende of onprettige emoties. Vraag jezelf af "hoe probeert deze lastige emotie me te helpen?" Je komt er misschien achter dat je emoties soms vermijdt, bedekt of negeert. Op een bepaald niveau vind je ze overweldigend en eng. Wanneer je beter de informatie erachter leert herkennen, kun je ze als bondgenoot gaan zien. Het accepteren en vieren van je eigen emoties is een belangrijke stap in persoonlijke groei.



**5. Gebruik je intrinsieke motivatie:** Energie halen uit persoonlijke waarden & doelen versus gedreven worden door externe krachten.

Mensen die door externe factoren gemotiveerd worden, zijn altijd afhankelijk van de goedkeuring van anderen. Het activeren van intrinsieke motivatie betekent dat je je innerlijke drijfveren gebruikt en ontwikkelt.

Het zal je doen opstaan, laten twijfelen aan gemaakte afspraken, risico's laten nemen, leren te volharden in lastige situaties en het helpt je om anderen te inspireren.



## Momentopname

Mensen die functioneel zijn met intrinsieke motivatie, kiezen tussen externe motivatoren (Geld, status, goedkeuring) en interne motivatoren (waarden, overtuigingen, beloftes aan jezelf) afhankelijk van de context. Wanneer ze te maken krijgen met externe waardesystemen kunnen ze zich hier erg druk om maken. Meestal weten ze de energie en drive te vinden om uit te blinken, maar soms voelen ze zich ook onverschillig. Mensen om ze heen respecteren hun drive en vinden de wens om status en compensatie voor werk te ontvangen realistisch. Via hun waarden kunnen ze andere beïnvloeden. Soms vergeten ze het belang van waarde gedreven leiderschap, op die momenten kan de bevologenheid in het team hier onder te lijden hebben.

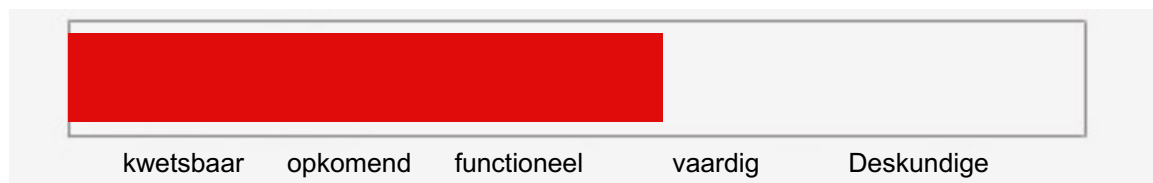
## Ontwikkeling

Hou je eigen waarden in je dagelijkse werk scherp, het zal je helpen je intrinsieke motivaite te gebruiken. Er zijn waarschijnlijk enkele aspecten van je werk die goed overeenkomen met je eigen waarden en andere die minder belangrijk zijn. Intrinsiek gemotiveerd zijn betekent niet dat je zonder salaris werkt (geen reden om verhoging te weigeren), weeg goed de voor- en nadelen af van keuzes waarbij een beloning meespeelt. Let op het belang dat je geeft aan de mening van anderen of aan een beloning; laat de externe motivatoren niet te invloedrijk worden.



**6. Oefen optimisme:** Het innemen van een proactieve houding gericht op hoop en mogelijkheden.

Optimisme zorgt ervoor dat mensen verder kijken dan het hier en nu en verantwoordelijkheid nemen voor de toekomst. Deze aangeleerde manier van denken en voelen maakt je eigenaar van je keuzes en de gevolgen. Iedereen gebruikt zowel optimistische als pessimistische stijlen van denken en voelen, sommigen gebruiken de één meer dan de ander. Een optimistische kijk vergroot de keuzemogelijkheden en daarmee de kansen op succes. Dit zorgt voor een oplossingsgerichte benadering, helpt je te innoveren en gebruik te maken van de positieve energie van anderen.



## Momentopname

Mensen die functioneel zijn in het uitoefenen van optimisme kunnen positief zijn, maar laten de nadelen vaak nog zwaar wegen. Ze zijn in de verkeerde veronderstelling dat oplossingen alleen bereikt worden door tijd en moeite. Hierdoor missen ze kansen. Meestal, maar nog niet altijd, nemen ze verantwoordelijkheid voor hun keuzes, succes en mislukkingen. In roerige of stressvolle tijden kunnen deze mensen terugvallen in hun kritische of negatieve rol. Met moeite lukt het meestal om een optimistische kijk op de zaak te houden. Wanneer ze dit doen, motiveren ze zichzelf en anderen om oplossingen uit te voeren.

## Ontwikkeling

Je hebt ervaring met optimisme en kent de voordelen, maar het is nog geen ingesleten gewoonte. Je hebt de capaciteit om optimisme in te zetten maar er zijn situaties waarin je opgeeft en vaststelt "er is niks meer wat ik kan doen". Er kan zich een extra uitdaging voordoen in je rol als leider. Als bijvoorbeeld een medewerker training of begeleiding nodig heeft en je weet niet hoe jij kunt helpen, kun je nog terugvallen in pessimisme. Leer dit herkennen en wees dan hard voor jezelf. Welke aannames doe je? Is er hard bewijs? Wat is het standpunt van de ander? Je bezit veel eigenschappen van optimisme, daardoor kun je makkelijk uit de pessimistische modus schakelen.



## Geef Jezelf - Zelfsturing

**7. Verhoog empathie:** Het herkennen van, er connectie mee maken en gepast reageren op emoties van anderen.

Empathie is een onbevooroordeelde openheid richting de gevoelens en ervaring van anderen die verbinding en bewustzijn stimuleert. Het begint met het herkennen van zowel de prettige als onprettige gevoelens en oprecht meeleven met wat de ander doormaakt (inclusief jezelf). De volgende stap



omvat luisteren, delen, en antwoorden op een manier die je betrokkenheid laat zien. Empathie is de sleutel tot het begrijpen van anderen en het smeden van duurzame vertrouwensbanden. Het verzekert dat je bij het maken van keuzes rekening houdt met anderen en geeft ze een rotsvast vertrouwen dat je aan hun zijde staat.



### Momentopname

Mensen die empathie functioneel kunnen inzetten respecteren en geven om anderen en laten dit in hun gedrag zien. Wanneer ze druk zijn of tegenover een moeilijke situatie staan, missen ze soms nog kansen om dit ook te doen. Ze waarderen empathie maar het is geen prioriteit voor ze, dus wanneer ze druk bezig zijn of heel gericht naar een doel werken, raakt empathie op de achtergrond. Anderen zien niet altijd dat deze mensen echt om mensen om ze heen geven, wat een negatief effect kan hebben op hun inzet. Vooral wanneer je gehaast bent geef je waarschijnlijk minder aandacht aan non verbale communicatie. Dit kan leiden tot verkeerde aannames en miscommunicatie.

### Ontwikkeling

Je bent goed op weg om van empathie een waardevolle tool voor leiderschap te maken. Als je je verliest in een taak of gestresst voelt vergeet je emoties, maar dit is juist wanneer je wederzijds begrip goed kunt gebruiken. Als iemand zorgen of een probleem heeft, luister dan gewoon, probeer niet hun problemen op te lossen. Zet in plaats daarvan 80% van je tijd en energie in om de situatie en ander te begrijpen. Je kunt de emoties van de ander begrijpen door aandachtig te luisteren en op gezichtsuitdrukkingen en lichaamstaal te letten. Zoek vervolgens naar overeenkomende emoties bij jezelf om een passend antwoord te geven. Onthou dat er twee gesprekken plaatsvinden, één in woorden en één op emotioneel niveau, zorg dat je antwoordt aan beide gesprekken.



**8. Streef noble doelen na:** Het verbinden van dagelijkse keuzes aan je overkoepelende doel in het leven.

Hogere doelen activeren alle andere competenties in het Six Seconds model.

Wanneer je je persoonlijke visie, missie en nalatenschap onderzoekt en je gebruikt die overtuigingen om je doelen en doelstellingen te bepalen, dan krijgt emotionele intelligentie relevantie en kracht. Als je je hogere

doel duidelijk hebt, voel je je gedwongen om volledige aandacht te geven aan je dagelijkse keuzes om er zeker van te zijn dat je niet voorbijgaat aan je levensdoel. Het najagen van een hoger doel vergemakkelijkt integriteit en ethisch gedrag, wat je helpt om focus te houden, anderen te inspireren en toegang te krijgen tot je volledige kracht en potentieel als leider.



## Momentopname

Het is voor mensen die zwak zijn op dit gebied erg moeilijk om anderen te beïnvloeden, of om zichzelf goed te motiveren. Zonder een duidelijk doel in het leven mist de drijfveer om de beste te zijn en je best te doen. Daardoor vragen ze dat ook niet van anderen. Deze mensen kunnen ermee worstelen om wat ze afleid te onderscheiden van prioriteiten. Zo zullen ze brandjes blijven blussen (die nooit lijken te doven) omdat ze niet de brandjes van de haard kunnen onderscheiden. Ze maken vaak korte termijn beslissingen, uit defensiviteit of omdat ze dan goed lijken. Hierdoor kunnen anderen denken dat ze integriteit missen, wat wel of niet waar kan zijn, maar in ieder geval beïnvloed hoe anderen antwoorden.

## Ontwikkeling

Zelfs als je geen hoger doel nastreeft, kun je erkennen dat het najagen van een doel je leiderschap beïnvloed. Probeer helder te krijgen wat je echt belangrijk vindt in je werk en privé. Neem de tijd om te reflecteren. Welke nalatenschap wil je achterlaten? Hoe wil je dat mensen je zien? Het ontwikkelen van principes helpt je keuzes te maken om bij dat doel je te komen. Jouw principes kunnen afspraken of richtlijnen zijn waarmee je in lastige situaties je keuzemogelijkheden kunt afwegen.



## Deel 5: Conclusie

We nodigen je uit te reflecteren op deze resultaten en na te gaan hoe ze in je dagelijks leven terugkomen. Dit is een zelfrapportage, dus je scores zijn een reflectie van hoe je op dit moment naar jezelf kijkt. Controleer de nauwkeurigheid van je zelfbeeld door de resultaten te bespreken met collega's/vrienden/familie die je goed kennen, zowel mensen waar je mee werkt als mensen buiten je organisatie.

Beantwoord de volgende vragen om nog beter gebruik te maken van dit SEI assessment:

### Ken Jezelf:

- Zijn de uitkomsten typisch voor jou?
- Waar ben je het mee eens en oneens?
- Welke verschillen zie je in stressvolle versus ontspannen situaties?

### Kies Jezelf:

- Hoe beïnvloedt je huidige niveau van EQ competenties jou als leider en persoonlijk – en hoe beïnvloedt het anderen?
- Welke andere houdingen en gedragingen wil je onderzoeken?
- Welke EQ competentie zou je met veel energie en enthousiasme willen verbeteren?

### Geef Jezelf:

- Hou kunnen anderen jou helpen in je groei als leider?
- Hoe zou meer EQ in je leiderschap je helpen je missie en doel te halen?
- Hoe kun je je leiderschap verbeteren en laten groeien op een dusdanige manier dat het anderen inspireert en dat zij hetzelfde gaan doen?

We hopen dat dit rapport geholpen heeft je SEI resultaten te begrijpen; het helpt om de uitkomsten te bespreken met de coach of professional die de SEI afgenomen heeft. We nodigen je ook uit om contact met Six Seconds op te nemen om meer te weten te komen over dit model en onze oplossingen om mensen en organisaties te laten floreren: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Vraag, wanneer je klaar bent voor de volgende stap, aan je coach om je persoonlijke Leader's Development Guide waarin specifieke strategieën staan om je EQ te ontwikkelen en in te zetten.

Gefeliciteerd met je keuze om je emotionele intelligentie te onderzoeken. Dat het je persoonlijke en professionele leven mag verrijken.



## Actie Plan

**Wat zijn je sterkten?**

**Hoe ga je deze sterkten inzetten om je effectiviteit als leider te verbeteren?**

**Welke gebieden zou je graag willen verbeteren of ontwikkelen?**

**Welke strategieën ga je inzetten?**

**Welke hulp heb je nodig?**

**Wat is je volgende stap?**

