

Bar-On EQ-i™ als indicatie van Emotionele intelligentie

Waarom is Emotionele Intelligentie (EI) belangrijk?

Moderne leiders zien EI als dé voorwaarde en hét kenmerk van goed leiderschap. EI bepaalt je succes in de maatschappij, omdat het betekent hoe goed je voldoende snel kunt omgaan met relaties, emoties en stress.

Wat is EQ ?

EQ (*Emotional Quotient*) is een maat voor EI.

EI is het geheel van niet-cognitieve eigenschappen en vaardigheden, die iemands vermogen beïnvloeden om bevredigend en succesvol om te gaan met zichzelf en met alle aspecten en eisen die zijn/haar omgeving aan hem/haar stelt.

EI ontwikkelt en verandert in de loop der tijd, het EQ stijgt met de jaren, en het kan ook flink worden verbeterd met specifieke inspanning, al naar gelang behoefte.

EI is bepalend voor het eigen welbevinden en succes in de leefomgeving, en in grote mate bepalend voor het eigen succes: het is de basis voor samenwerking, van persoonlijk leiderschap, en daarmee ook van leiderschap in teams en in organisaties.

Mensen die in mens-begeleidende beroepen werken, krijgen hoge eisen gesteld aan hun emotionele intelligentie. Elke cliënt, collega én medewerker roept emoties op, en het eigen besef van wat die emoties doen met je eigen emoties en hoe daarmee om te gaan, is cruciaal in het bepalen van de meest effectieve reacties die je als (bege-)leider laat zien naar je cliënt / collega / medewerker. Persoonlijk leiderschap is dus ook echt nodig voor een goede leider / medicus / leraar / manager / ..

Grote organisaties (o.a. KPN, ziekenhuizen) gebruiken de Bar-On EQ-I™ om te bereiken, dat de in carrière groeiende manager kan zien waarin hij verder moet groeien, om te voldoen aan de benodigde emotionele intelligentie. Zij kunnen dan door een hoger geworden aantoonbare EQ laten zien aan dat hogere niveau toe te zijn. Dat maakt de Bar-On EQ-I™ ook tot een van de beste gedrag meetinstrumenten die er zijn (zie ook het voorbeeld onderaan).

Het meten van, en bewust omgaan met, de groei in EI is de belangrijkste succesfactor geworden om zelf gelukkiger te worden én veel beter te presteren, in optimale harmonie met de omgeving. Persoonlijk leiderschap draait om introspectie en zelfreflectie, het 'innemen' van de eigen goede en schaduwkanten.

Wat is de Bar-On EQ-I™, en waarom juist deze test voor EI?

De Bar-On EQ-I™ (*Emotional Quotient Inventory*) is een model van 25 factoren dat iemands potentieel voor verbetering van zijn/haar emotionele intelligentie beschrijft. Het model is gebaseerd op meer dan 17 jaar wetenschappelijk onderzoek in de USA door dr. Reuven Bar-On PhD en is internationaal erkend als één van de zeer weinige echt goed wetenschappelijk onderbouwde tests van puur emotionele intelligentie, EI.

De meeste andere tests (MBTI, Insights, Drive, LiFo, Ocean, etc) testen zowel EQ als IQ door elkaar heen, wat het lastig maakt om goed onderscheid te maken waarin en langs welke weg men iets te leren heeft.

EQ is iets anders dan IQ. Het IQ (Intelligentie Quotiënt) is een maat voor *cognitieve* intelligentie: het vermogen om te begrijpen, leren, herinneren, rationeel denken, problemen oplossen en toepassen wat men heeft geleerd. Dit vermogen om te leren als zodanig is een deels aangeboren en in de vroegste jeugd bepaald iets, en groeit daarna niet meer. Iemand kan zijn eigen EQ, de maat voor *niet-cognitieve* intelligentie, echter wél zeer goed veranderen en verbeteren, in tegenstelling tot IQ waar dat niet mogelijk is.

De Bar-On EQ-I™ geeft een momentopname van iemands emotionele intelligentie. De ervaring leert, dat mensen die ervoor openstaan en met zichzelf aan de slag gaan, al dan niet geholpen door

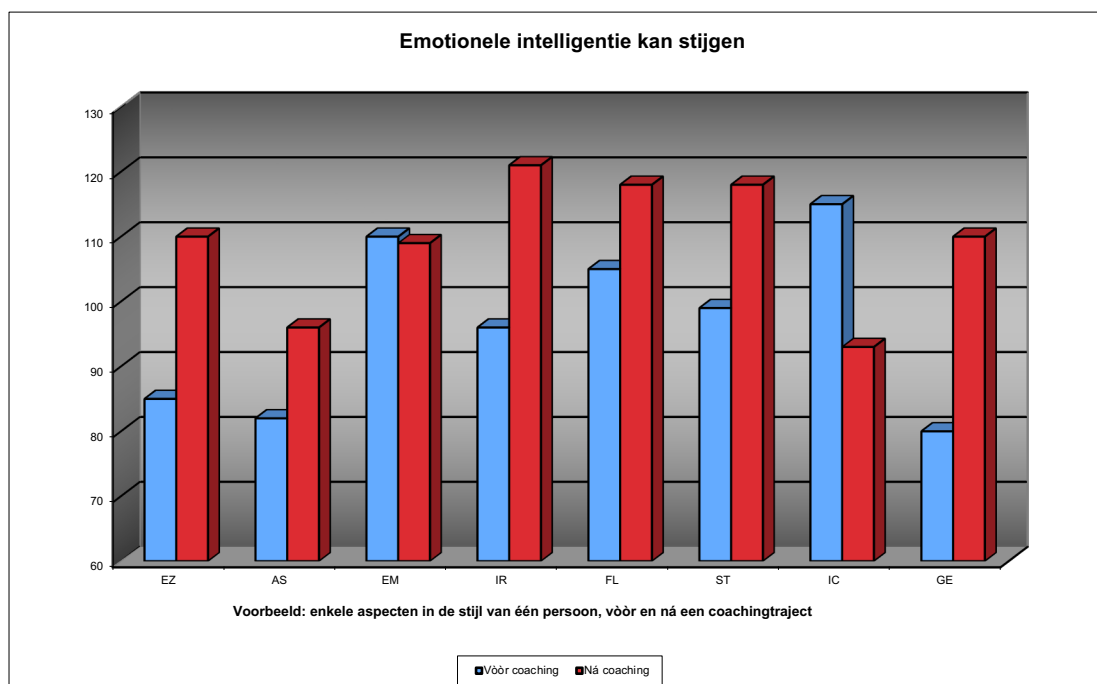
gerichte coaching en begeleiding, na verloop van enkele maanden tot een jaar al duidelijk verbetering laten zien (zie ook het voorbeeld verderop).

De interpretatie van de gegevens in een EQ-i rapportage mag uitsluitend gebeuren door een gecertificeerde deskundige. Ik heb die MHS certificering via PEN Diagnostics verkregen, de licentiehouders van MHS in Nederland. Bij de interpretatie is het volgende altijd van belang:

1. Er is geen goed en slecht resultaat; het resultaat is een reflectie van hoe je bent, en je bent altijd "ok".
2. Je eigen emotionele intelligentie is een combinatie van karakter- en gedragsaspecten. Gedrag omvat alles wat je aangeleerd hebt in je gehele leven; er liggen dus ook ondervindingen en ervaringen uit je verleden ten grondslag aan het profiel zoals dat nu is.

De EQ-i als nulmeting en als indicator van groei, bijvoorbeeld door coaching

Het is zeer goed mogelijk om aan alle gewenste punten op een zinvolle manier aandacht te besteden en actief te leren. Dat kan door coaching en door oefening: er komt een groter bewustzijn en meer vermogen om om te gaan met wat contact en emoties met je doen. Indien gewenst is het eindresultaat daarna via een tweede latere EQ-i analyse meetbaar vast te stellen: vooruitgang in persoonlijke groei, betere prestaties, een veel beter gevoel van zingeving en bezieling. Onderstaand een voorbeeld van enkele punten uit een profiel van iemand die een dergelijke route gevolgd heeft.



Figuur: enkele EQ-i elementen, vóór en ná een coachingstraject van ca. 6 maanden (EZ Emotioneel Zelfbewustzijn, AS Assertiviteit, EM Empathie, IR Interpersoonlijke relatievorming, FL Flexibiliteit, ST Stresstolerantie, IC Impulscontrole, GE geluksbeleving)

Hoe werkt de test ?

De EQ-i bestaat uit 133 beweringen waarmee je jezelf kunt beschrijven. Je geeft aan in welke mate elke bewering van toepassing is op de wijze waarop je denkt, voelt of je gedraagt in de meeste situaties of gedurende het grootste deel van de tijd.

Toegang tot de vragen krijg je via een code voor een website, die de resultaten vervolgens ook volledig vertrouwelijk behandelt (alleen voor mij zichtbaar).

Zijn er goede of slechte antwoorden of resultaten?

Er zijn geen “goede” of “foute” antwoorden en geen “goede” of “verkeerde” keuzes. Antwoord open en eerlijk door aan te geven *hoe je feitelijk bent, en niet hoe je graag zou willen zijn of hoe je graag gezien zou worden* door anderen. Er is geen tijdsdruk, maar werk vlot door en let erop dat je geen bewering overslaat.

De test bevat ook uitstekend werkende indicatoren die aangeven of je te positief of te kritisch was op jezelf.

Inpassen van de EQ-i resultaten in een bedrijfs-eigen competentie profiel

Er is een directe relatie te leggen tussen de elementen van de EQ-i en competentieprofielen. Competenties zijn een combinatie van IQ en EQ-eigenschappen; dus goede scores op EQ eigenschappen betekenen niet automatisch goede scores op de ermee gerelateerde competenties, aangezien de IQ kant ook nog bekeken moet worden. En dat geldt om dezelfde reden ook omgekeerd: lage scores in de EQ-i betekenen niet automatisch dat er in de competentie niet goed ‘voorzien is’.

In tabelvorm ziet die relatie er in grote lijnen als volgt uit:

<i>Kolommen: EQ-i</i>	Zelfrespect	Emotioneel zelfbewustzijn	Assertiviteit	Onafhankelijkheid	Zelfactualisatie	Empathie	Sociale verantwoordelijkheid	Interpersoonlijke relaties	Realiteitstoetsing	Flexibiliteit	Probleem oplossend vermogen	Stresstolerantie	Impulscontrole	Optimisme	Geluk
<i>Rijen: Competenties die een relatie hebben met EQ-i</i>															
Probleemanalyse											✓				
Prestatiemotivatie					✓										
Initiatief			✓	✓	✓								✓		
Probleemoriëntatie									✓		✓				
Inlevingsvermogen		✓				✓	✓		✓						
Klantgerichtheid		✓	✓			✓	✓	✓							
Overtuigingskracht	✓	✓	✓	✓	✓										
Omgevingsbewustzijn		✓				✓	✓		✓						
Relatiebeheer						✓	✓	✓							
Zelfvertrouwen	✓			✓	✓									✓	✓
Zelfbeheersing	✓			✓								✓	✓		
Flexibiliteit										✓					
Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid			✓												
Leiderschap	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
Ontwikkelen van anderen						✓	✓	✓							