

REFERENTIES: Projecten die mee het verschil maken...

Screening: “Casting guards”

Securitas

Securitas is wereldleider in bewakings- en veiligheidsoplossingen. Luchthavens, Europese Gemeenschap, ambassades, Google... doen allemaal een beroep op hun decennialange ervaring. BPS wordt binnen Securitas voor heel veel aspecten ingezet; detectie van salespotentieel, training van het Europese Securitas Management Team, teambuilding, maar vooral voor het “casten” van bewakingsagenten:

Elk van de klantomgevingen binnen Securitas is uniek en vraagt om een net iets andere persoonlijkheid van de passende bewakingsagent. Samen met Securitas hebben we hun werkomgevingen in kaart gebracht waardoor we vervolgens zowel inzichtelijk als automatisch kunnen “casten”. Securitas kan zo sneller en met significant hoger succes, agenten plaatsen binnen de klantomgeving die het meest productief aansluit bij hun professionele persoonlijkheid.

Self-assesment: “Duurzaam bouwen & Ketensamenwerking”

Willemen Groep

De nauwe samenwerking met Willemen Groep gaat al terug tot het vorige millennium. Van bij het begin, in 1999 is er een vruchtbare samenwerking tussen BPS en Willemen Groep. Vandaag beschikt Willemen dankzij BPS over een licht en dynamisch referentiekader waarmee ze autonoom hun HR-beslissingen kunnen schragen. In 2013 werd Willemen Groep uitgeroepen tot bedrijf van het jaar.

Bouwen is na jagen de oudste vorm van professioneel samenwerken en stelt nog steeds hoge eisen aan iedereen die er een loopbaan in wil uitbouwen. Uitdagingen liggen zowel op technisch als organisatorisch vlak, maar ook langdurige samenwerking met zowel interne als externe partners, is vandaag aan de orde. Vooral dit laatste betekende een belangrijke verandering in de manier van werken:

Recent kregen alle projectleiders via BPS-selfassessment een beter inzicht met adviezen om zich desgevallend bij te schaven in het licht van keten-samenwerking.

Waarden & Cultuur: “Your Pearlsonality”

KBC Groep

In het kader van een cultuur veranderingsprogramma, heeft de KBC groep een klein decennium geleden de internationaal gelauwerde cultuur-oefening “PEARL” in het leven geroepen. Dit acroniem bevat vijf peilers die iedere KBC werknemer kan gebruiken als richtsnoer voor persoonlijke ontwikkeling:

KBC-medewerkers kregen de mogelijkheid om via BPS-self-assessment na te gaan hoe ze zich verhouden met betrekking tot de vijf PEARL-peilers: Performance, Empowerment, Accountability, Responsiveness & Local-Embeddedness. Samen creëerden we “Your Pearlsonality” een maat-verslag dat volledig automatisch gegenereerd wordt voor de deelnemer, niet alleen in België, maar ook in ondermeer Ierland en Tsjechië.

Lead the leader: “PartenaLead”

Partena

In 2020 werd er met PartenaLead een vervolg gebreed aan het succes van “Joe Cedo”, het culturele veranderingsprogramma dat Partena in samenwerking met BPS in 2016 doorvoerde. In dit nieuwe trainingsprogramma voor leidinggevenden krijgen de deelnemers zelfinzicht op vlak van vier LEAD-dimensies; • BE THE CHANGE • CARE FOR PEOPLE • ACT AS AN ENTREPRENEUR • STRIVE FOR RESULTS

Op basis van hun antwoorden op de vragenlijst krijgen de deelnemers te lezen hoe ze hun energie verdelen over deze 4 LEAD-dimensies. Het resultaat is hun hoogstpersoonlijke “LEAD-footprint”, omdat elke persoonlijkheid zich uniek profileert en dus ook op deze leiderschapsdimensies.

Studiekeuze: “Leerlingen”

GO! SGRL

In samenwerking met Scholengroep Rivierenland (GO!) hebben we in 2019 naar de pre-mature professionele persoonlijkheid van leerlingen gekeken. Uit ons onderzoek bij ongeveer 200 leerlingen van het 2de middelbaar Moderne Wetenschappen/Moderne Wetenschappen Sport, bleek ondermeer het volgende:

Leerlingen uit de sportrichting zijn nog speelser en uitbundiger: ze willen meer de confrontatie met de buitenwereld aangaan en nieuwe ervaringen beleven. Ze hebben nog geen echte doelen en hun toekomst ligt nog open. Voor hen zijn de schoolbanken echt een opgave. Naar school gaan, moet nog in het teken staan van samen een beetje plezier maken. Een regime van 8 uur per dag "schoolbank-opletten" is vaak nog een brug te ver. De leerlingen die niet voor de sportrichting kiezen daarentegen, tonen zich meer klaar voor het strakke schoolregime/studiediscipline en kijken ook al meer naar de toekomst. Het leerlingenverslag belicht de troeven en oriënteert naar grote richtingen na de eerste graad.

Studiekeuze: “Smart Study Choice”

Liezelot De Wandel

Smart Study Choice (zie ook partners) focust intussen al meer dan vijftien jaar op het geven van adviezen voor hogere studiekeuzes. Dit wordt met veel overgave en passie behartigd, getuige onderstaand een recent dankwoord van een blije student:

Ik wil je laten weten dat ik heb besloten om volgend jaar te starten met de opleiding Logopedie. Sinds het moment dat ik bij jou buitenstapte, kreeg ik die keuze niet meer uit mijn hoofd. Ik zag mezelf meteen al als logopediste aan het werk en het voelde helemaal juist aan. Je deed me beseffen hoe belangrijk het is om echt goesting/honger te hebben in wat je doet en keuzes te maken met je buikgevoel. Dat inzicht heeft me geholpen om knopen door te hakken, en ik voel dat dit de juiste richting is.

Bedankt voor je advies en je tijd. Ik ben heel blij dat ik je heb leren kennen. Onze gesprekken hebben me enorm geholpen.

Samenwerken: “Sustainable Teams”

Sustacon

*“Onze aanpak zorgt voor merkbare verbetering van resultaten, coherentie en alignatie tussen strategie en operaties, **beter samenwerkende teams** en slimme processen. Sommigen noemen het integrale kwaliteit, anderen duurzaamheid, wij noemen het zelf graag business excellence.” Hans Verboven, oprichter en zaakvoerder Sustacon.*

Om beter samenwerkende teams te bouwen, is een zekere mate van transparantie inzake persoonlijkheid nodig tussen de teamleden. Zowel voor een goede complementaire samenstelling van het team als voor het ontmijnen van conflictsituaties komt een beter inzicht in de persoonlijkheden prima van pas. Aangezien BPS veel verder gaat dan een kleurtypering, kunnen teamrollen heel specifiek verdeeld worden, conflicten inzichtelijk uitgeklaard worden en tekortkomingen snel aangevuld.

Sensibilisering: “Preventie-reflex”

Geysen

Geysen nv is bij tal van bedrijven hofleverancier voor ervaren techniekers in industrieel onderhoud. Met een eigen Academy leiden ze hun mensen op in de nieuwste technologieën op vlak van mechanica, elektromechanica en automatisatie. Naast deze technische bagage is ook een stevig bewustzijn van veiligheid en preventief werken cruciaal voor Geysen.

De **preventie-reflex** is een zeer typisch en herkenbaar dynamisch cluster: hoe sterker deze reflex, hoe meer mensen bekommerd zijn om de goede gang van zaken en hoe meer inspanning ze zich zullen getroosten om te voorkomen in plaats van te genezen. *Beroepsgroepen die hoger dan gemiddeld scoren: Bewakingsagenten, procesoperators, leerkrachten, preventie-medewerkers...*

Het detecteren van deze reflex bij medewerkers binnen een werkomgeving biedt de mogelijkheid om (in)formele preventie-rollen op te nemen en zo de globale veiligheid van de werkomgeving mee gestalte te geven.

Sociale economie: “Joboriëntatie”

Groep Intro/Weerwerk/TOV

Samen met De Sleutel (Weerwerk) hebben we in 2013 de ‘professionele persoonlijkheidshandicap’ in kaart gebracht, zijnde persoonlijkheidstrekken die drempels opwerpen en de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. In het verlengde hiervan hebben we een specifiek verslag ontwikkeld met ondermeer

- begeleidingstips voor langdurig werklozen op weg naar de reguliere arbeidsmarkt.
- troeven en natuurlijke talenten van langdurig werklozen.

Groep INTRO maakt werk van persoonlijke groei. Een inclusieve samenleving is hierbij hun doel. Ze doen dit via tewerkstelling, vorming, coaching en advies.

De inzichten verkregen binnen Weerwerk, worden ook ingezet bij Groep Intro die een doelgroep hebben met een misschien iets minder zwaar, maar wel breder problematisch rugzakje. Het begeleidingsrapport belicht vooral de troeven van de zoekenden.

Leraarbegeleiding; “Ondersteuning Leerkrachten”

GO! Gemeenschapsonderwijs

Om vooral de startende leerkracht steeds beter te kunnen begeleiden werd de ‘Competentie Scan’ in het leven geroepen. Hiermee worden de competenties van beginnende leerkrachten in kaart gebracht. Twee doelen staan voorop bij deze scan:

- samen met de nieuwe collega gericht een ontwikkelingstraject uittekenen
- snel uitvallen van startende leerkrachten indijken.

Reality TV; “Casting & Support deelnemers reality-TV”

PsychoProductions

Niet alleen moeten de deelnemers aan TV-producties goed gecast worden, ze moeten ook de nodige begeleiding krijgen

REFERENTIES: Loyale klanten...

Teambuilding:

- Ledeganck advocatenkantoor
- GO! Impact
- GO! Rivierenland
- Willemen Groep
- Securitas NV
- Cogetix
- Vlaamse Stichting Verkeesveiligheid
- ...

Selectie:

- Profel
- Xedis
- SwissPort
- Tein Technologie
- Yontec
- Top Motors
- Leica Systems
- GO! Invento
- Mondi
- MAAT Security
- The New Drive
- Foodmaker
- ...