

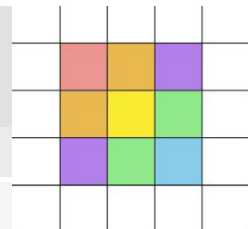
basicprofile

Een klare kijk op je Professionele Persoonlijkheid

Voorbeeld

21/01/2025 09:52

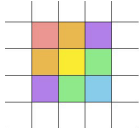
Aantal gemaakte keuzes: 72/72



"Geef me werk dat bij me past
en ik hoef nooit meer te werken"

(Confucius 500 v.Chr.)

Dit verslag houdt geen rekening met diploma, leeftijd of geslacht.



Toelichting bij jouw persoonlijkheidsrapport

BasicProfileScreen brengt de professionele persoonlijkheid in kaart.
Deze ontwikkelt zich in confrontatie met een beroepsmatige context en bijhorende eisen.

Dit verslag weerspiegelt een gestructureerde zelfbeschrijving op het ogenblik van de 72 keuzes.
Beschouw het als een belangrijke momentopname van een persoonlijkheid in evolutie.

Er zijn geen goede of slechte scores. Een score 5 is gemiddeld en hiermee zit men altijd goed. Bij hoge/lage scores horen meer uitgesproken troeven, maar ook mogelijke ontwikkelpunten.

Troeven en ontwikkelpunten zijn relatief en moeten in het kader van een functie beschouwd worden.
Zo kan dominantie een troef zijn als manager en een ontwikkelpunt als uitvoerend bediende.

Gebruik en interpretatie van dit verslag

Selectie:

- Nagaan of in dit verslag voldoende functievereisten opduiken (troeven, competenties, matchers, stijlen...)
- Indien vereiste competenties ontwikkelpunten blijken te zijn: negatieve indicatie.
- Elementen uit het verslag (troeven/ontwikkelpunten) bevragen.

Coaching:

Het verslag samen met de coachee overlopen en de bruikbare info (beaamd door coachee) achterhalen. Zo beschik je over een 'common ground' om van start te gaan.
Eventueel de tips bij de ontwikkelpunten gebruiken.

SelfAssesement:

Zie coaching

Bij vragen rond dit verslag kan je altijd terecht op bps@basicprofilescreens.com

Inhoud

Toelichting verslag

Gedragsraster

De 9 'werk'-woorden

Kleurprofiel

Karikaturen

Troeven

Verkoop

Roos van Leary

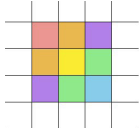
JobMatchers

Ontwikkelpunten

Toelichting 'werk'-woorden

Algemene informatie BPS

Persoonlijke nota's



Gedragraster

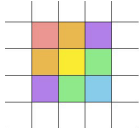
Je professionele persoonlijkheid is een soepele interface tussen energie in de binnenwereld en 'werk'-sferen in de buitenwereld.

De negen bouwblokken van de professionele persoonlijkheid die we meten, zijn de 'werk'-woorden die ontstaan op de kruisingen tussen de energievormen en de 'werk'-sferen. De 72 keuzes die we voorleggen, resulteren in een unieke energieverdeling en dus ook in een unieke professionele persoonlijkheid en bijhorende intrinsieke motivatie.

Indien je nieuwsgierig bent naar de logica achter dit raster en het verklarend inzicht in professioneel gedrag dat het biedt, nodigen we je graag uit op www.basicprofile.com.

- 0, 1, 2 en 3: Lage scores (vraagt inspanning)
- 4, 5 en 6: Gemiddelde scores
- 7, 8, 9 en 10: Hoge scores (spontaan gedrag)

WERKSFEREN BUITENWERELD					Verdeling energie
		DYNAMIEK	SOCIAAL	FUNCTIONEEL	
ENERGIE BINNENWERELD	BELEVEN	VERKENNEN 7	ZENDEN 2	DOEN 4	EXTRAVERT 13
	OVERLEVEN	REMMEN 5	ONTVANGEN 8	DENKEN 4	INTROVERT 17
	BEPALEN	STUREN 7	DICTEREN 5	NOTEREN 5	CONTROLE 17
	Som gedrag		19 HANDELEN	15 COMMUNICEREN	13 WERKEN



De 9 "werk"woorden

Hoe hoger een score, hoe spontaner een 'werk'-woord toegepast wordt of het gedrag getoond dat eraan gekoppeld is. Een hoge score op Zenden betekent bvb. dat er graag gepraat wordt. Hoe beter de hoge/lage scores overeenstemmen met de functievereisten (bvb. in verkoop moet er veel gepraat worden), hoe hoger de kans op slagen.

In hun samenhang schetsen de resultaten een professionele persoonlijkheid als geheel. Meer informatie over de 9 variabelen vind je achteraan in dit verslag!

Hoe ga jij om met de wisselvalligheden binnen het tijd/ruimte-kader?

DYNAMIEK

Verkennen	7	Je bent geneigd om ongekende paden te verkennen.
Remmen	5	Graag een vertrouwde omgeving, maar liefst geen verstikkende.
Sturen	7	Je streeft objectieven na en je durft knopen door te hakken.

Hoe verlopen de professionele contacten?

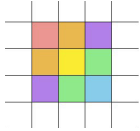
SOCIAAL

Zenden	2	Je mijdt de schijnwerpers en in groep zal je zelden opvallen.
Ontvangen	8	Je luistert en observeert aandachtig en laat je gesprekspartners uitpraten.
Dicteren	5	Sociaal niet te zelfkritisch, maar ook niet te zelfzeker.

Voor welke mix van concrete taken heb je potentieel?

FUNCTIONEEL

Doen	4	Je vindt er wel plezier in om zelf wat te klussen en te knutselen.
Denken	4	Je verwelkomt een abstracte denkoefening, maar ook je buikgevoel krijgt speelruimte.
Noteren	5	Het administratieve beheer zal je naar behoren verzorgen.



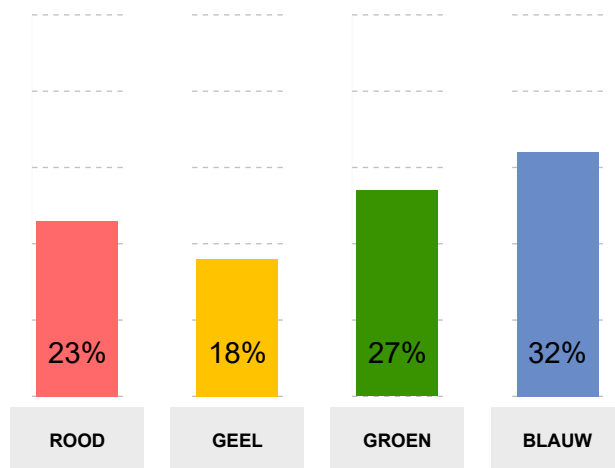
Kleurprofiel

Het geheel is meer dan de som van de delen.

BPS laat ons toe op een holistische wijze naar een persoonlijkheid te kijken. De vertrouwde kleurtyperingen zijn een voorbeeld van zo'n holistische kijk.

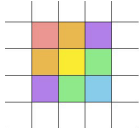
Onderstaande kleurpercentages vertellen hoe je je binnen het gekende 'kleurenspectrum' profileert. Je kan uitgesproken Groen of Blauw zijn, maar bij de meeste mensen zijn er meerdere kleuren in het spel en/of gedragen ze zich situationeel Rood dan wel Geel.

Indien bijvoorbeeld Groen en Blauw de boventoon voeren, mag je spreken van een 'gedisciplineerde team-player'. Indien alle kleuren ongeveer gelijkwaardig zijn (ca. 25%) spreken we van een veelzijdige persoonlijkheid.



Algemene typering van de kleuren

ROOD	Standvastige persoonlijkheid, spreekt klare taal en zet het gebeuren wilskrachtig naar eigen hand. Positieve indicaties: Alle omgevingen waar doortastend management en/of leiderschap vereist is: Resultaatsgericht.
GEEL	Energetische persoonlijkheid, aanstekelijk enthousiast en open voor nieuwe ideeën. Positieve indicaties: Alle omgevingen waar men baat heeft bij overtuigende communicatie en innemende netwerking: Mensgericht.
GROEN	Meewerkende persoonlijkheid, wil op begripvolle wijze samen met anderen aan dezelfde kar trekken. Positieve indicaties: Alle omgevingen waar harmonieuze samenwerking een must is om tot resultaat te komen: Mensgericht.
BLAUW	Gedisciplineerde persoonlijkheid, wil op een precieze en methodische wijze resultaten neerzetten. Positieve indicaties: Alle omgevingen waar gestructureerd en nauwkeurig werk gewaardeerd wordt en de communicatie best feitelijk-functioneel is: Resultaatsgericht.



Karikaturen

Karikaturen zijn meer holistische benaderingen en weerspiegelen typerende gedragsstijlen.

We onderscheiden 46 karikaturen. De twee karikaturen waarop het hoogst wordt gescoord, volgen hieronder.

Deze gedragsstijlen worden regelmatig als een 'jasje' gedragen. Tevens kunnen hier talenten in opduiken die niet onder de troeven vermeld staan.

Plus 85 uitgesproken typerend, min 70 eerder veelzijdige persoonlijkheid

Weegschaal

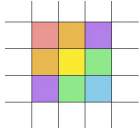
84

Mensen met deze persoonlijkheidsdimensie zijn eerder bedachtzaam en geneigd om hun sociale optreden voortdurend te wikken en te wegen. Weegschalen zijn sociale strategen die er vaak in slagen om op een relatief harmonieuze wijze hun doelen te realiseren. Dankzij hun inzicht in de leefwereld en motieven van anderen, navigeren ze hun schuitje tussen alle mogelijke sociale klippen. Ze hebben een welomlijnd idee welke richting ze willen uitgaan en wat ze willen bereiken, maar proberen tegelijk conflictzones in de mate van het mogelijke te omzeilen en zullen dan ook zelden impulsief uit de hoek komen.

Ondernemer

80

Mensen met deze persoonlijkheidsdimensie zijn geneigd om initiatief te nemen en het lot een zetje in de richting van hun objectieven te geven. Ondernemers zijn nieuwsgierig, zien voortdurend kansen en laten zich graag verleiden om nieuwe projecten op te starten of ongewisse uitdagingen aan te gaan. Ze doen dit niet roekeloos, maar overdacht en gaan veelal planmatig en doelgericht te werk. Ze zijn vrij positief ingesteld en taakzeker waardoor ze hun werkomgeving actief durven te veranderen. Mede hierdoor groeien ze vaak door naar een verantwoordelijke positie met de nodige vrijheid om hun projecten te realiseren.



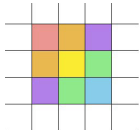
Troeven

Om troeven te meten, worden verschillende 'werk'-woorden gecombineerd. Zo is planning-talent een combinatie van Sturen, Noteren en Denken.

Onderstaand de troeven waarop je het hoogst scoort. Hoe meer deze troeven effectief aan bod komen in een functie, hoe meer arbeidsplezier. Hoe minder je deze troeven kan aanwenden, hoe meer je je zal moeten 'forceren' (taken doen die je van nature niet spontaan doet) en dat kost meer energie.

Ter info: Mensen die hun troeven ontwikkelen, komen doorgaans verder dan zij die voortdurend aan hun ontwikkelpunten moeten/willen werken omdat hun functie/ambitie dit vereist.

		Legende
		-30 = erg laag
		30-45 = laag
		45-55 = gemiddeld
		55-70 = hoog
		+70 = erg hoog
Sociale behendigheid	70	Met open blik en open geest kijkend/luisterend naar mensen met een andere achtergrond en/of opinie. Een verlangen om precies te begrijpen wat anderen willen zeggen en hun opinies ernstig nemend. Snel bijleren door input van anderen.
Ondernemingszin	70	Het verlangen om initiatief te nemen en dit vervolgens doelgericht in goede banen te leiden.
Autodrive	66	De ingesteldheid om werk te zien en er doelgericht naar te handelen.
Resultaatsbehendigheid	65	Succes nastrevend en steeds zoekend naar de beste manier om resultaten neer te zetten. De bekwaamheid om doelen te definiëren en focus te houden in nieuwe en/of onvertrouwde situaties.
Taakspanning	64	De spontane intensiteit waarmee aan taken gewerkt wordt.
Doorzettings Vermogen	63	Het vermogen om ongeacht de omstandigheden de wilskracht op te brengen om door te gaan.
Zelfbewustheid	62	Goed onderkennen van de eigen sterktes en zwaktes. Zelfkritisch wat betreft prestaties en acties. Nieuwsgierig naar manieren om beter te doen en bereidheid om te leren.



Verkoop

Type Verkoper en Competenties

Type

Er worden drie belangrijke commerciële 'types' gemeten.

De procentuele scores geven aan welk type meer/minder aansluit bij de persoonlijkheid. Men kan een uitgesproken 'type verkoper' zijn of een veelzijdige (gelijkmatige procentuele verdeling).

Hunter

26%

Objectieven nastrevend, pro-actief en competitief expressief talent; veeleer harde verkoopsbekwaamheden.

Farmer

46%

Warme relatiebeheerder met een eerder conservatieve dynamiek; veeleer zachte verkoopsbekwaamheden

Writer

27%

Goed georganiseerde en doelgerichte strateeg die het gevraagde levert.
veeleer back-office georiënteerd.



Competenties

Onderstaand scores op negen belangrijke commerciële competenties.

Legende

- 30 = erg laag
- 30-45 = laag
- 45-55 = gemiddeld
- 55-70 = hoog
- +70 = erg hoog

Overtuigend enthousiasme



51

Onderhandelen



57

Afsluiten



58

Responsiviteit



57

Netwerken



50

Opvolgen



43

Behoeft analyse



64

Dossier- en offertebeheer

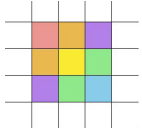


52

Markt ontwikkeling



56



Roos van Leary

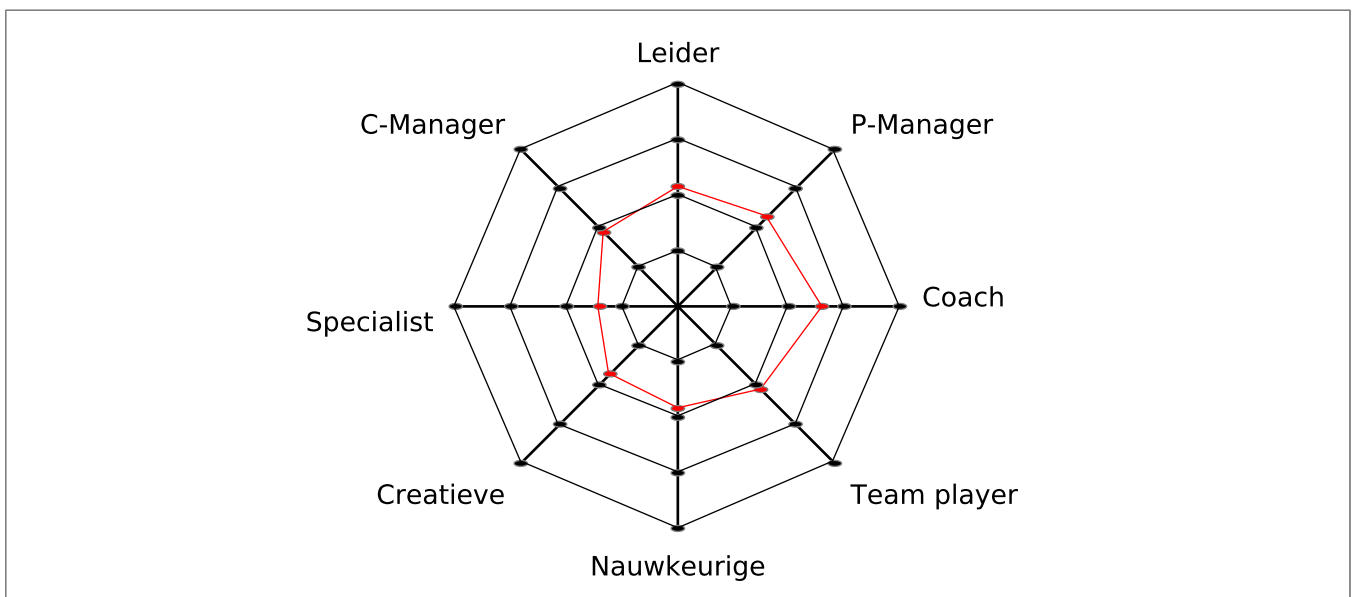
De Roos van Leary is een handig hulpmiddel als samenwerking problematisch is of communicatie moeizaam verloopt. Indien je weet welke positie je gebruikelijk inneemt, reikt het model praktische tips aan om ingesloten gedrag te counteren en/of de communicatie te normaliseren.

Kernidee is dat wanneer het gedrag van de ander je niet bevalt, je je eigen gedrag moet veranderen, want sociaal gedrag is vooral een kwestie van actie/reactie.

De roos stelt boven-gedrag (Leider) tegenover onder-gedrag (Nauwkeurige) en wij-gedrag (Coach) tegenover ik-gedrag (Specialist). De tussenliggende posities in de vier kwadranten geven we vanuit de BPS-bril de volgende titels mee: Peoplemanager, Teamplayer, Creatieve en Crisismanager.

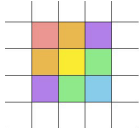
De rol die je opneemt in een specifieke situatie, is uiteraard sterk afhankelijk van de persoon die voor je staat. Zo gedraag je je anders t.o.v. een leidinggevende dan wel t.o.v. een ondergeschikte, maar de gebruikelijke rol in een team of binnen een werkomgeving is meer karakteristiek en wordt sterk gekleurd door je professionele persoonlijkheid.

Jouw Roos



Met dit inzicht kan je je positie t.o.v. je collega's/werkomgeving beter inschatten en je een idee vormen van hoe je beter met hen kan samenwerken of communiceren. Tevens ben je bij vorming van een nieuw team ook iets beter gewapend om je toekomstige rol zelf mede te bepalen. Zo pas je bv. beter voor een rol van leider of manager indien je hoogste score creatieve of nauwkeurige is.

Noot: het internet staat bol van tips om 1-op-1-gedrag bij te spijkeren.



Uitleg bij de scores

De BPS-interpretatie belicht de toegevoegde waarde van elke rol binnen een team of werkomgeving en focust vooral op de teamdynamiek.

Legende

100 tot 75 = kenmerkend, rollen op je lijf geschreven

75 tot 50 = merkbaar, rollen kosten je weinig moeite

50 tot 25 = latent, rollen die je spontaan niet opneemt

25 tot 0 = moeizaam, rollen kosten echt veel energie

Leider

54

Richtinggevend, enthousiast, overtuigend, onvervaard; de bezieler van ideeën, de energiegever, behartiger van commerciële relaties, oppepper, voorgaand in de strijd.

People Manager

57

Beheerder van teamactiviteiten; Overzicht bewaren, richting mee bepalen, externe relaties verzorgen, ondersteunen, motiveren en tweerichtingscommunicatie bewaken.

Coach

65

Facilitator van teamactiviteiten, mediator, open-minded en empathisch; betreft de specialisten en de creatieven, ondersteunt de nauwkeurigen en moedigt de teamplayers aan.

Team player

53

Betrokken collega, voelt zich comfortabel in groep, zoekt harmonieuze samenwerking; waakt over het werkklimaat, relativeert roddels, zet zich in voor het teamdoel.

Nauwkeurige

46

Pretentieloze en inschikkelijke medewerker, weinig ambitieus, zelfkritisch; vaak stille werkracht die conflicten mijdt, gediensig doet wat moet en voor weinig klussen de neus ophaalt.

Creatieve

43

Moeit zich zelden met de gang van zaken, schikt zich naar omstandigheden, gunt iedereen het licht in de ogen, kan out-of-the-box denken en wil zich vooral focussen op de eigen taken.

Specialist

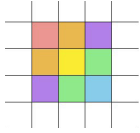
35

Eigenzinnig, weinig conformerend, durft een kat een kat te noemen, werkt autonoom, vaak specialistisch, kritische stem die gehoord moet worden, zelf weinig gevoelig voor kritiek.

Crisis Manager

47

Uitdager, competitief; rationeel-nuchter, van geen kleintje vervaard, doel- en resultaatgericht, meet zich met leider of peoplemanager. Goed ingezet, een confronterende kracht die het team scherp houdt.



Jobmatchers

JobMatchers tonen cijfermatig de samenhang tussen de holistische professionele persoonlijkheid en functie(vereisten). De eerste toont de fit met thuiswerk.

Thuiswerk

65

Hoe lager de score, hoe moeilijker mensen zich om uiteenlopende redenen kunnen verzoenen met thuiswerk. Min 50 is een aandachtspunt.

De omschrijving na de functietitel weerspiegelt wat er precies gemeten wordt.

Plus 75 betekent een kansrijke jobmatch.

Management Assistent

75

Luistervaardige, discrete en regelende kracht die nauwgezet administratief denkwerk aankan en op een correcte manier derden durft af te wimpelen.

Administratie Solo

74

Ietwat gereserveerde, uitvoerende administratieve kracht met een zelfkritische blik, die administratieve routine niet vervelend vindt en ook niet vies is van praktisch werk.

Bewakingsagent

74

Waakzame en discrete procedurevolger die veiligheid hoog in het vaandel voert.

Filosoof

72

De schijnwerpers schuwende ingetogen etherische denker-schrijver die scherp observeert, analyseert en verwoordt. Creatieve staff-medewerker, maar soms een beetje fantast.

Recruiter

68

Attente observator-luisteraar met een planmatige aanpak en goede rapporteringsvaardigheden.

SuperStaff

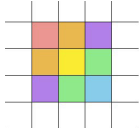
68

Stille, maar zelfzekere wetenschapper die zich zelden uit het lood laat slaan.

General Manager

67

Charismatische peoplemanager met veel delegatievermogen en een berekende progressieve attitude. Top profiel dat erg moeilijk onderaan de ladder kan starten.



Ontwikkelpunten

Achter hoge en lage scores schuilen zowel troeven als ontwikkelpunten.
Bijgevoegde tips kunnen als startpunt gebruikt worden voor interviewvragen, ondersteuning en/of begeleiding.

Onderstaand de drie meest opvallende ontwikkelpunten.
Plus 75 betekent dat het je kan kenmerken.
Min 60 dat het eerder gemiddeld is.

Overgevoeligheid

65

Overgevoeligheid is een complexe vorm van sociale belasting die zowel kan draaien rond 'het zich bekeken voelen', als rond het zich te zeer aantrekken van andermans problemen of beide.

Tips

- Zoek een functie waarin warme bezorgdheid gewaardeerd wordt.
- Wees niet altijd en voor iedereen een uithuilschouder.
- Pas je zelf regelmatig een sociaal harnas aan: blijf af en toe doof en blind, durf je al eens te weren binnen de sociale arena, kortom, leer van de 'ongevoeligen'.

Autonomiefrustratie

60

Sterke drang om de eigen werkwereld te bepalen en te regelen, maar onvoldoende sociale wapens om dit waar te maken

Tips

- Zoek een functie met voldoende autonomie.
- Volg een assertiviteitstraining.
- Verzamel argumenten om je manager duidelijk te maken dat je veel beter werkt indien je zelfstandiger mag werken.

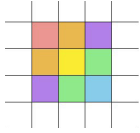
Intuïtief denken

60

Zich sterk laten leiden door het buikgevoel waarbij de stemming van het moment een grote rol speelt.

Tips

- Zoek een functie waarin het puur rationeel-abstract denken weinig aan bod komt.
- Poog af en toe afstand te nemen van het hier-en-nu waardoor je de zaken in een ruimere context kan beschouwen.
- Laat je niet verblinden door vluchtige emoties.



Toelichting 9 werkwoorden

DYNAMIEK

Confrontatie met de tijdruimte: handelen

VERKENNEN

Verkennen (beleven) wordt gevoed door de behoefte aan uitdaging en de nieuwsgierigheid naar het ongekende. De score weerspiegelt het verlangen om onbekende paden te betreden en de wereld te ontdekken.

REMMEN

Remmen (overleven) wordt gevoed door de behoefte aan de zekerheid en voorspelbaarheid van de vertrouwde wereld of het verlangen naar veiligheid en geborgenheid.

STUREN

Sturen (bepalen) wordt gevoed door de behoefte om zelf richting te geven aan werk/leven of het aanbrengen van een persoonlijke orde in de tijd-ruimte.

SOCIAAL

Confrontatie met de ander: communiceren

ZENDEN

Zenden (beleven) wordt gevoed door onze drang om te praten en ons te tonen. Zo bewerkstelligen en bestendigen we sociale contacten en bouwen we een sociaal netwerk.

ONTVANGEN

Ontvangen (overleven) wordt gevoed door onze drang om te luisteren en te observeren om zo sociale informatie te vergaren die zowel voor het eigenbelang als voor meer altruïstische doeleinden ingezet kan worden.

DICTEREN

Dicteren (bepalen) wordt gevoed door onze drang om onze eigenwaarde te bestendigen. We communiceren zelfzeker en functioneel om onze wil op te leggen en sociale controle te verwerven.

FUNCTIONEEL

Confrontatie met concrete taken: werken

DOEN

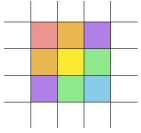
Doen (beleven) betekent plezier vinden in handenarbeid en fysieke actie. Hiermee bouwen en herstellen we de materiële wereld.

DENKEN

Denken (overleven) betekent abstractie maken van het hier-en-nu en zoeken naar rationale logica en cijfermatige wetmatigheden. Hiermee doorgronden we materie en structuur en kunnen we theoretische concepten bedenken.

NOTEREN

Noteren (bepalen) betekent plezier vinden in het documenteren en beheren van de activiteiten. Hiermee vinden we grip op zowel toekomst als verleden.



Persoonlijke nota's

