

BasicProfileScreen is een logisch model om gedrag op de werkvloer te verklaren.

Iedere persoonlijkheid vormt zich op het spanningsveld tussen wat er zich in de binnenwereld (energie) afspeelt en de buitenwereld (omgeving). De buitenwereld van de professionele persoonlijkheid is de werkomgeving en bijhorende functie-eisen.

BPS meet hoe energie ingezet wordt om te beantwoorden aan de eisen van de werkomgeving. Het denkmodel biedt niet alleen inzage in de energie (binnenwereld) en de werkomgeving (buitenwereld), maar ook hoe energie vertaald wordt naar gedrag indien de twee werelden elkaar ontmoeten.

## Professionele Buitenwereld = 3 werksferen

De werksferen creëren een drie-dimensioneel kader waarbinnen de professionele persoonlijkheid zich kan ontplooiën: **ledere job vereist sociale interacties, kent specifieke functietaken en een eigen dynamiek.**

### Dynamische werksfeer: HANDELEN

Deze sfeer is de minst bevattelijke en tegelijk de oudste en dus meest basale. Binnen de Dynamische werksfeer worstelen we met de tijdruimte die we toegemeten krijgen. Hier draait het om **chaos en orde/voorspelbaarheid, tempo en doelen of tijdsdruk en keuzes maken; hoe gaan mensen om met de dagelijkse wisselvalligheden, ruimte waarin gewerkt moet worden, al dan niet controle hebben, voorspelbaarheid, nieuwe of vertrouwde taken/omgevingen, opwindende, frustratie, stress, verveling...** Dit alles noemen we 'handelen'.

De tijd-ruimtebeleving bestookt een persoonlijkheid voortdurend. Zo hebben voor een 20-jarige de begrippen verleden en toekomst een geheel andere lading dan voor een 60-jarige. Werkwoorden binnen deze werksfeer karakteriseren een persoonlijkheid meer dan deze uit de sociale of functionele sfeer en het is ook binnen deze sfeer dat de meeste valkuilen schuilen. Gewoon al het feit dat de werkplek niet je knusse thuis is, brengt al stress mee.

**Voorts wordt de invulling van de tijdruimte op de werkvloer vaak behoorlijk strikt bepaald door de werkgever.** De werkgever legt op wat men waar en wanneer moet doen tijdens de werkuren. Hoe lager in de hiërarchie hoe meer ook het 'hoe' voorgeschreven wordt. *In ruil voor salaris moeten velen dus afstand doen van de autonome beschikking over hun tijd en ruimte.*

### Sociale werksfeer: COMMUNICEREN

De sociale werksfeer confronteert ons met alle anderen waarmee we de werktijd en -ruimte delen. Onze collega's hebben we zelf niet gekozen. Van zodra ze in ons vizier verschijnen, bevinden we ons in de Sociale werksfeer. Met sommigen klikt het, met anderen minder, met sommigen delen we gelijklopende streefdoelen en sturen we ongeveer dezelfde kant uit. Met anderen lukt dat minder goed en botsen meningen of belangen waaruit conflicten kunnen ontstaan. Binnen de sociale werksfeer pogen we al deze contacten werkbaar te houden. Dit doen we door te 'communiceren'.

### Functionele werksfeer: WERKEN

In de functionele werksfeer tenslotte worden we geconfronteerd met concrete taken. Het is de speeltuin van onze creativiteit en ons analytisch vermogen, van onze fysieke vaardigheid en van onze drang om activiteiten te documenteren of te funderen. Het is de wereld waarin we van een sociaal wezen evolueerden naar een cultureel wezen. Binnen deze sfeer 'werken' we, hoewel er ook heel veel taken schuilen binnen de sociaal-dynamische sfeer.

Om te werken, hebben we energie nodig. Deze vinden we in onze binnenwereld en ook hier zien we een **driededige structuur, met name de drie psychologische basisbegrippen inzake persoonlijkheid**.

Het matrixmodel: de confrontatie tussen de binnen- en buitenwereld.

Honger is een basisbehoefte die ons stimuleert om eten te zoeken; we gaan jagen, ploegen, de ijskast opentrekken, koken, kortom werken. Honger is een fysieke basisbehoefte.

De **binnenwereld** wordt enerzijds gekleurd door een unieke genenpoel en anderzijds door ambities, angsten, frustraties, wrevels, emoties, gedachten... Deze hutsekluts voedt psychische behoeftes en net als honger doen ook deze behoeftes een mens goesting krijgen om in actie te komen. Behoeftes zijn met andere woorden energiebronnen. *Wie depressief is, heeft geen 'goesting' meer en bijgevolg amper energie om überhaupt nog iets te doen.*

**Gedrag vanuit de persoonlijkheid** krijgt dus energie vanuit **psychische basisbehoeften**;

**Drang om te BELEVEN, te OVERLEVEN en te ORIENTEREN.** Deze behoeften kan je beschouwen als de **3 energiebronnen van een professionele persoonlijkheid: Van hieruit wordt werk-gedrag gevoed en geregeld.**

Op de kruising tussen energie en werksferen ontstaat zo de **logische basisstructuur** of matrix, met de drie psychologische basisbegrippen inzake persoonlijkheid als energiebronnen en onderaan de basale werkwoorden van dynamisch, sociaal of functioneel "gedrag".

**Je kan je dus binnen de drie werksferen op drie verschillende manieren 'gedragen':**

**Extravert;** confrontatie aangaan met buitenwereld (behoefte aan nieuwe ervaringen)

**Introvert;** lering trekken uit de confrontatie (behoefte om er morgen nog te zijn)

**Controlerend;** vat krijgen op de buitenwereld (behoefte om zelf het gebeuren te bepalen)

**TEMPERAMENT:** Omdat het BPS-model extraversie niet tegenover maar naast introversie beschouwt, (in tegenstelling tot alle andere tools), kunnen we het temperament in kaart brengen als de omgevingsgevoelige verhouding tussen Verkennen/Remmen.

**Hoe mensen hun energie verdelen over de 3 werksferen, meten we met BPS en deze verdeling noemen we de Professionele Persoonlijkheid.** Met deze persoonlijkheid beheren we onze energieverdeling op de werkvloer. De variabelen die we meten, noemen we 'werkwoorden' (iedereen moet kunnen meelesen/-denken).

*Waar een energiebron een werksfeer kruist, ontwikkelt zich een werkwoord. De 9 werkwoorden kan je beschouwen als de legoblokjes van de professionele persoonlijkheid.*

## Matrix Professionele Persoonlijkheid

Binnenwereld X Buitenwereld		WERKSFEREN BUITENWERELD			VERDELING ENERGIE
		DYNAMIEK	SOCIAAL	FUNCTIONEEL	
ENERGIE BINNENWERELD	BELEVEN	VERKENNEN	ZENDEN	DOEN	EXTRAVERTE Energie
	OVERLEVEN	REMMEN	ONTVANGEN	DENKEN	INTROVERTE Energie
	BEPALEN	STUREN	DICTEREN	NOTEREN	CONTROLE Energie
SOM GEDRAG		HANDELEN	COMMUNICEREN	WERKEN	basicprofile

## DYNAMISCHE WERKSFEER & professionele rollen

Binnen de dynamische werksfeer stemmen mensen hun handelen af op de wisselvalligheden van het leven middels **Verkennen, Remmen en Sturen**: hoe gaan ze om met het verstrijken van de jaren, veranderingen, onzekerheid, sleur, zelfbeschikking...

**VERKENNEN:** Mensen 'verkennen' wanneer ze afwijken van de geijkte paden en/of hun limieten opzoeken.

**Hoe hoger de score op Verkennen**, hoe meer mensen hunkeren naar nieuwe ervaringen. Het ongewisse van een uitdaging schrikt hen niet af, integendeel, ze puren er energie uit. Ze willen zowel de horizons van hun omgeving als hun eigen limieten verkennen en benaderen een (nieuwe) situatie vooral vanuit mogelijkheden en opportuniteiten. Ze pionieren graag en houden van de positieve stress die er bij hoort.

### Professionele rollen:

- Creatieve en innovatieve functies; nieuwigheden maken/bedenken
- Ondernemende functies; projectmatige uitdagingen, zelf iets opstarten
- Commerciële functies; prospectie, businessdevelopment, netwerking
- Onvoorspelbare functies; gevaarlijke, onvoorspelbare of actiegericht missies

*Hoe lager de score op Verkennen, hoe minder mensen geneigd zijn om zich in een avontuur te storten en hoe meer ze tevreden zijn met de situatie zoals deze is. Ze zijn weinig gevoelig voor hypes en zoeken niet naar kicks. Ze hebben ook geen uitdaging nodig om goed te presteren en zijn niet voortdurend nieuwsgierig naar het groenere gras achter de heuvelkam.*

*Professionele rollen: Functies die op vertrouwd terrein blijven. Werkomgevingen die stabiliteit nodig hebben, zullen niet-verkenner met open armen ontvangen.*

**REMMEN:** Mensen 'remmen' wanneer ze zekerheden zoeken en bijgevolg een voorkeur hebben voor vertrouwde omgevingen en werkwijzen.

**Hoe hoger de score op Remmen** hoe meer bekommerd mensen zijn om de goede gang van zaken. Ze zoeken naar voorspelbaarheid in het leven en hebben behoefte aan wat gekend en vertrouwd is. Ze presteren optimaal wanneer ze weten dat hun energie resultaat oplevert en tot foutloos werk leidt. Ze houden van duidelijke richtlijnen, orde en structuur. Ze zijn van nature erg alert voor mogelijke problemen en obstakels. Afspraken pogen ze naar best vermogen na te komen en richtlijnen worden naar de letter gevolgd.

### Professionele rollen:

- bewakingsfuncties; veiligheid, milieu, kwaliteit, gezondheid...
- deskwerk; administratie, boekhouding, programmatie, calculatie...
- zorgfuncties; onderwijs, medische sector, kinderopvang, bejaardenzorg...
- nauwkeurige functies; precisiewerkers, controllers, correctoren...

*Hoe lager de score op Remmen, hoe luchthartiger mensen door het leven stappen. Ze maken zich weinig zorgen en liggen niet wakker van een foutje meer of minder. Ze zijn niet afhankelijk van een structurerend kader of strikte instructies om te presteren. Routinematig werk holt hun motivatie uit.*

*Professionele rollen: Functies die geen nauwkeurigheid, oplettendheid, zorgzaamheid vereisen.*

**STUREN:** Mensen 'sturen' wanneer ze de toekomst regelen en een persoonlijke orde aanbrengen binnen de werkomgeving.

**Hoe hoger de score op Sturen,** hoe meer mensen verlangen naar een job met een grote zelfstandigheid die hen toelaat om zelf het werk te regelen. Ze willen kunnen bepalen hoe hun werk zal evolueren in de toekomst en proberen controle te krijgen over tijd- en ruimtefactoren die de werkomgeving beïnvloeden. Ze houden hun agenda secuur bij, plannen de activiteiten, werken doelgericht, zoeken naar methodieken om welomlijnde objectieven te realiseren en hebben een innerlijk kompas dat hen leidt bij het maken van keuzes.

**Professionele rollen:**

- organisatorische functies; projectleiding, coördinatie, planning...
- management; verantwoordelijkheid opnemen, operationele strategie bepalen, knopen doorhakken...
- autonome functies; alle functies waarin men zelf het werk kan/moet regelen...
- ondernemende functies; doelgericht objectieven nastreven, zich deadlines opleggen, ...

*Hoe lager de score op Sturen, hoe minder mensen een persoonlijke ordening willen aanbrengen in de tijdruimte. Ze leven eerder toekomstnonchalant. Vooruitzien, voorbereiden, organiseren, beslissen, regelen, orkestreren, knopen doorhakken... zijn niet meteen de werkwoorden die hen uit de stoel doen veren. Ze verwachten en aanvaarden dat hun taken aangestuurd worden en ze schikken hun agenda naar de noden van het moment. Ze werken eerder ad hoc, zowel reactief als meer opportunistisch en verkiezen een breed vizier boven een sterke focus op een doel. Ze zoeken niet de eindverantwoordelijkheid en voelen zich niet geroepen om het gebeuren te regelen en te organiseren. Hun tijdsbesef is eerder vaag en de werkomgeving hoeft niet gestructureerd te zijn.*

**Professionele rollen:** Functies die geen regelende impact hebben op het toekomstige gebeuren.

## SOCIALE WERKSFEER & professionele rollen

Binnen de sociale werksfeer zijn er drie gedragsprocessen die bepalen hoe de professionele contacten verlopen; **Zenden, Ontvangen en Dicteren.**

**ZENDEN:** Mensen 'zenden' wanneer ze een praatje slaan met iemand en hun verhaal vertellen. Mensen 'zenden' ook wanneer ze zich tonen middels kledij, sieraden en/of tatoeages.

**Hoe hoger de score op Zenden,** hoe meer mensen behoefte hebben om hun ervaringen te delen met anderen en hoe meer ze tussen en met mensen willen werken. Ze zijn openhartig, willen zich kenbaar maken, verzorgen hun uiterlijk of willen er mee opvallen. Ze kennen een sterke drang om contacten te leggen, praten ronduit over alles wat ze meemaken en durven hun emoties te tonen. In wezen willen ze iedereen beminnen om bemind te worden. Ze houden van het gesproken woord en zijn vaak taalvaardig. Mede hierdoor zullen ze zich makkelijk integreren en hulp/raad durven vragen.

**Professionele rollen:**

- commerciële functies; verkoop, relatiebeheer, adviesverlening, ...
- zorgfuncties; onderwijs, zorg- en verpleegkunde,
- leidinggevende functies; alle functies waarin je mensen moet motiveren en enthousiasmeren...
- publieke functies; media, politiek, advocatuur ...

***Hoe lager de score op Zenden,** hoe minder mensen initiatief nemen om contacten te leggen, hoe minder behoefte ze hebben om hun verhaal te vertellen en hoe meer ze sociale drukte mijden. In groep voelen ze zich onwennig en ze zullen zelden emoties tonen. Ze zijn geneigd hun vriendenkring te beperken tot een select groepje vertrouwelingen. Vaak zijn het stille werkers die anderen zelden of nooit zullen storen.*

***Professionele rollen:** Functies die behoudens collegiaal contact geen veelvuldige contacten eisen.*

**ONTVANGEN:** Mensen 'ontvangen' wanneer ze geduldig luisteren en attent observeren om informatie te vergaren.

**Hoe hoger de score op Ontvangen,** hoe meer mensen nieuwsgierig zijn naar de wijze waarop anderen in het leven staan en hoe meer ze de motieven van anderen trachten in te schatten. Met deze kennis kunnen ze het eigen gedrag bijsturen, weten ze wat er van hen verwacht wordt, kunnen ze interesse betonen in het wel en wee van anderen maar ook sociale informatie vergaren om de eigen doelen conflict-mijdend te realiseren. Ze pikken sneller lichaamstaal op en cultiveren sociale intelligentie.

**Professionele rollen:**

- commerciële functies; verkoop, relatiebeheer, adviesverlening, ...
- zorgfuncties; onderwijs, zorg- en verpleegkunde,
- sociaal-psychologische functies; begeleiding, coaching, HR, oriëntatie, vertrouwensfiguur

***Hoe lager de score op Ontvangen,** hoe minder mensen zich laten beïnvloeden door derden. Ze focussen vooral op de eigen taken en zijn niet echt nieuwsgierig naar de gevoelens en/of denkwereld van anderen. Ze luisteren selectief-situationeel-functioneel en pikken vooral op wat relevant lijkt binnen de professionele context.*

***Professionele rollen:** Functies die hoofdzakelijk taakgericht zijn en weinig samenwerking vragen.*

**DICTEREN:** Mensen 'dicteren' wanneer ze zich sterk maken binnen de sociale arena en hun wil opleggen, onderhandelen, speechen, pleiten, instructies geven of opleiden, maar ook wanneer ze argumenteren om hun gelijk te bewijzen of om zich te verdedigen.

**Hoe hoger de score op Dicteren,** hoe meer mensen de eigen ideeën willen vrijwaren en het denken van anderen willen kunnen bepalen. Een hoge score getuigt van sociale zelfzekerheid, een sterk geloof in de eigen waarden en visies en de durf om voor de eigen rechten op te komen. Deze mensen zijn assertief en zoeken (sociale) controle over het gebeuren in directe confrontatie met anderen. Ze laten zich niet de kaas van het brood stelen en komen vrank uit voor hun mening. Zowel sociale dominantie als assertiviteit sluiten hierbij nauw aan. Wie hoog scoort, verstaat ook de kunst om functioneel te communiceren en kan makkelijker instructies geven, contracten afsluiten, een harde boodschap brengen, een publiek toespreken of corrigerend optreden.

**Professionele rollen:**

- Leidinggevende functies; managers, teamleaders, politici
- Argumenterende functies; commercieel, advocatuur, vakbond

***Hoe lager de score op Dicteren,** hoe meer mensen zich bescheiden en zelfkritisch opstellen in de sociale arena. Deze mensen willen niemand voor het hoofd stoten en mijden het directe conflict. Ze zoeken zeker niet het laatste woord en nemen zelden uitgesproken standpunten in. Ze hebben het moeilijk om 'Nee' te zeggen en worden makkelijk door emotie verraden wanneer ze dan toch eens de stem verheffen.*

***Professionele rollen:** Functies waarin men zelden of niet moet strijden in de sociale arena voor het eigen gelijk.*

## FUNCTIONELE WERKSFEER & professionele rollen

Binnen de functionele werksfeer ontplooiën mensen hun concrete taak-talenten of deze die zich buiten de sociaal-dynamische sfeer bevinden: **Doen, Denken en Noteren**.

**DOEN:** Mensen 'doen' wanneer ze met hun handen werken en/of fysieke inspanningen leveren.

**Hoe hoger de score op Doen**, hoe liever mensen hun lichaam inzetten en de handen uit de mouwen willen steken. Ze verkiezen vaak een job in de fysieke wereld, waar men het gevecht met de materie aan kan gaan en waar handigheid mooi van pas komt. Ze zijn praktisch ingesteld en kijken niet op tegen een fysieke inspanning. Vaak vertonen hun handen de sporen van deze lichamelijke arbeid, die ook een creatieve – of sportieve component in zich kan dragen.

### Professionele rollen:

- Fysieke arbeid; techniekers, werfarbeiders, productie-arbeiders, magazijniers, havenarbeiders, schrijnwerkers, tuin- en landbouw, schoonmakers, sporters...
- Zorgfuncties; bejaardenzorg, kleuteronderwijs,
- Artistieke functies; beeldende kunsten,
- Actiefuncties

*Hoe lager de score op Doen*, hoe minder graag mensen hun brood willen verdienen met handenarbeid. Ze hebben andere troeven waarmee ze zich op de arbeidsmarkt wagen.

**Professionele rollen:** Geen functies waarbij men de handen moet vuil maken.

**DENKEN:** Mensen 'denken' wanneer ze langdurig het hoofd pijnigen over abstracte materies, maar ook wanneer ze vluchten uit het hier en nu en fantaseren of piekeren.

**Hoe hoger de score op Denken**, hoe meer mensen behoefte hebben aan abstractie in de job. Ze zijn sterk conceptueel ingesteld en houden van een klare lijn tussen waar en fout. Het wiskundige theorema en/of het logisch redeneren zit er vaak ingebakken. Een hoge score getuigt ook vaak van affiniteiten met de wereld van symbolen, codes, cijfers, grafieken en/of tabellen. Deze mensen vinden houvast in rationeel begrip en gefundeerde oorzaak-gevolg verbanden.

### Professionele rollen:

- Mentale arbeid; finance, IT, calculatie, filosofie, innovatie...

*Hoe lager de score op Denken*, hoe meer mensen intuïtief denken en bij voorkeur in het hier en nu met beide voeten op de grond werken. Ze verkiezen praktische uitdagingen boven theoretische en volgen hun buikgevoel om situaties in te schatten en vertrouwen op hun ervaringsrijkdom om er gepast op in te spelen. Een lage score zegt dus veel meer over de manier van denken (intuïtief versus rationeel-wiskundig) dan over IQ. Anders gesteld, mensen kunnen geniaal zijn met een lage score op Denken.

**Professionele rollen:** Geen functies waarbij men voortdurend in abstractie moet werken.

**NOTEREN:** Mensen 'noteren' wanneer ze wat belangrijk is registreren, documenteren en/of controleren.

**Hoe hoger de score op Noteren**, hoe meer energie mensen steken in het zorgvuldig registreren, bewaren en beheren van alles wat belangrijk lijkt. Ze willen wat er rondom gebeurt toevertrouwen aan (e)-papier zodat het later raadpleegbaar is. Het getuigt van affiniteiten met de geschreven taal en van een funderende ingesteldheid. Ze zoeken controle over verleden en toekomst, want ook toekomstige activiteiten kunnen omschreven worden middels planning of procedures. Wat zwart-op-wit neergeschreven staat, is wat voor hen echt telt.

**Professionele rollen:**

- Deskwerk; iedere functie die niet om pure fysieke arbeid draait, vereist vandaag een portie administratie

*Hoe lager de score op Noteren, hoe minder graag mensen belast worden met 'papierwerk' en hoe slordiger ze hier mee omspringen. Deskwerk is niet meteen hun droom-job en het is dan ook niet moeilijk om hen van dit type werk af te leiden. Mensen die opklimmen, zullen de repetitieve administratie al snel delegeren. Deskwerk beschouwen ze makkelijk als verloren tijd.*

**Professionele rollen:** *Geen functies waarbij men voortdurend achter een desk gekluisterd zit.*

Deze 9 'werk'-woorden beschrijven 99% van wat er gedaan moet worden op de werkvloer. Tijdens de 25 jaar dat BPS ingezet wordt, opperde nooit iemand een tiende werkwoord.

BPS beschrijft en voorspelt gedrag op de werkvloer, maar kan bovendien inzichtelijk verklaren hoe het ontstaat waardoor men waarlijk verlicht met mensen kan werken.