

# Your Pearlsonality



[rubenwensing@basicprofile.com](mailto:rubenwensing@basicprofile.com)

29/07/15 16:01

Strikt vertrouwelijk

# Welkom bij Jouw Pearlsonality!

Waarom dit rapport lezen?

Een organisatie wordt sterker naarmate er een sterke bedrijfscultuur aanwezig is. KBC schuift vijf Pearl-principes naar voren als de ankers voor haar bedrijfscultuur. Bij deze principes horen gedragspatronen die een belangrijk onderdeel vormen van de beoogde bedrijfscultuur.

KBC Groep wil elke medewerker de kans geven om voor zichzelf uit te maken in hoeverre hij of zij de vijf principes uitstraalt. Het doel is inzicht geven in:

- de principes,
- hoe jouw gedragspatronen zich verhouden tot het gedrag dat Pearl beoogt,
- de punten waarop je je kan verbeteren.

Wat is jouw Pearlsonality ?

Om jouw Pearlsonality te ontdekken, vertaalden we via een persoonlijkheidsvragenlijst je gebruikelijke gedragspatronen naar de Pearl-ankers. Door de 72 keuzes die je gemaakt hebt, heb je onthuld hoe jij je energie verdeelt over de vijf principes. In dit rapport kun je zien in welke mate jouw energieverdeling matcht met het ideale Pearl-profiel. Bovendien vind je er extra toelichting bij het Pearl-principe waarin je het sterkst staat en ook bij het principe waarin je nog het meest kan groeien.

Op de website [www.pearlsonality.eu](http://www.pearlsonality.eu) kan je binnenkort ook een benchmark terugvinden van alle KBC'ers die de test hebben gedaan.

Natuurlijk is het zo dat de klemtonen die je legt op professioneel vlak deels bepaald worden door je huidige functie, je omgeving en de manier waarop je jezelf ontwikkeld hebt. Staar je daarom niet blind op het ideale profiel, maar beschouw dit als een oriënteringspunt.

Deze test is strikt persoonlijk en wordt niet gebruikt voor andere doeleinden binnen KBC. Dit rapport werd automatisch gegenereerd. De output van dit rapport is niet heilig, maar wijst vooral op je natuurlijke voorkeuren en interesses. Je bekijkt dit best in combinatie met je prestaties en functie. Lees het grondig en haal er uit wat voor jou belangrijk is. Op het einde van het document is ruimte voorzien om een aantal persoonlijke acties te noteren. Het kan ook nuttig zijn om het resultaat met collega's te bespreken. Zij kunnen de conclusies van dit document bevestigen of bijsturen. Zoals gezegd, blijft dit document vanuit het systeem strikt persoonlijk. Wat je ermee doet, hangt dan ook volledig af van jezelf.

Voor meer info of opmerkingen kan je terecht op [Pearl@kbc.be](mailto:Pearl@kbc.be).

De resultaten in dit rapport werden automatisch berekend op basis van correlaties (statistische vergelijkingen). Hoe meer je jezelf hebt geprofileerd of hoe extremer je scores, hoe betrouwbaarder deze correlaties zijn en hoe hoger het waarheidsgehalte van dit rapport. Plus 80 betekent behoorlijk waarheidsgetrouw.

Bovendien wist je bij het maken van de keuzes niet altijd waar precies naar gepolst werd en waren er soms moeilijke keuzes waarbij geen of beide opties bij je leken te passen.

We meten dan ook niet hoe je daadwerkelijk presteert op vlak van Performance of Empowerment, maar wel in welke mate je spontane gedrag neigt naar het type gedrag dat Performance of Empowerment bevordert.

Er wordt met andere woorden gepeild naar de drives waarmee je op de werkvloer staat. Hoe hoger je score op een principe, hoe minder moeite je moet doen om dit principe en het bijhorende gedrag te volgen. Scoor je lager, dan betekent dit dat je je meer moet stretchen om volgens dit Pearl-principe te handelen.

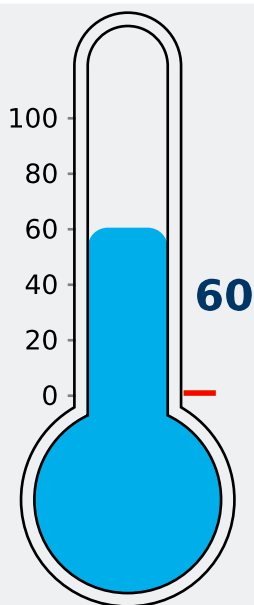


## De PEARLometer

Vanuit de definitie van de vijf Pearl-principes ontstond de 'Homo Pearliensis', dit is de ideale personificatie van deze principes. Homo Pearliensis scoort hoog op ieder Pearl-principe en heeft tegelijk een evenwichtige Pearl-energieverdeling gevonden. De beschrijving van de professionele persoonlijkheid van de Homo Pearliensis ziet er als volgt uit:

"Homo Pearliensis is een gedreven en openhartige teamplayer die empathisch kan zijn maar ook voldoende assertief de sociale arena durft betreden, die respect heeft voor diversiteit en mensen kan coachen, die doelgericht initiatieven ontplooit, wil ondernemen en de eigen verantwoordelijkheid opnemen en resultaatgericht inspeelt op verwachtingen van cliënten met respect voor collega's en de ruimere omgeving."

Verderop in dit rapport kan je jouw Pearl-energieverdeling terugvinden alsook extra tips en aandachtspunten. De score op de PEARLometer is de weerspiegeling van de overeenkomst tussen jouw professionele persoonlijkheid en deze van de "Homo Pearliensis".



### Legende PEARLometer

**Geheel Blauw:** WAW! Je verdeelt je energie heel mooi over de Pearl-principes. Bovenstaande omschrijving past je dan ook als gegoten.

**> 50:** Je gaat de juiste richting op wat betreft jouw PEARL-energieverdeling. Steek nog een tandje bij en je komt er wel. Denk hierbij aan de mogelijke aandachtspunten en tips in dit rapport.

**< 50:** Maak werk van de aandachtspunten en tips. Laat je wat meer verleiden tot de Pearl-principes en je zal er wel bij varen!



## Jouw Pearl-energieverdeling

Door de 72 keuzes die je gemaakt hebt, heb je aangegeven hoe jij je energie verdeelt over de 5 Pearl-principes. De som van je energie is 100%. Onderstaande tabel geeft aan waar jij het accent op legt. Steek je meer energie in Performance, het effectief presteren in concrete taken of zal je eerder empoweren, anderen de vleugels geven om te performen?

Performance	20%	Performance betekent dat je doelen stelt, deze nastreeft en sterke resultaten en oplossingen neerzet. Om dit te kunnen, maak je tijdige keuzes op basis van feiten en wil je je voortdurend verbeteren.
Empowerment	20%	Empoweren kan je maar door op een motiverende en inspirerende wijze te communiceren, waarna je aanwezig blijft om te bespoedigen wat gerealiseerd moet worden. Empowerment gaat over het krijgen en nemen van ruimte voor ondernemerschap en initiatief.
Accountability	20%	Accountability draait om zelfzekerheid en veerkracht, om het tijdig keuzes maken maar ook om kwetsbaarheid. Het houdt in dat je je niet verbergt maar fier bent op wat je doet en hiervoor verantwoordelijkheid opneemt. Het gaat over het nakomen van afspraken en het opnemen van eigenaarschap.
Responsiveness	20%	Responsiveness stelt de ander, collega of cliënt, centraal. Je beheerst de complexiteit door empathisch vermogen en soepel denkwerk waardoor je authentiek kan inspelen op behoeften.
Local Embeddedness	20%	Local Embeddedness betekent respect hebben voor de waarden en verscheidenheid van cliënten en andere stakeholders, om op die manier langetermijnrelaties uit te bouwen en samenwerking te bevorderen.



## Jouw hoogste Pearl-principe

Hieronder staat het Pearl-principe waarin je het sterkst bent. Lees onderstaande steeds in relatie tot je totale energieverdeling en in combinatie met je score tegenover het ideale profiel.

### Jouw hoogste principe

### Local Embeddedness

Local Embeddedness weerspiegelt het potentieel om je op een positieve en respectvolle wijze te integreren in je ruime werkomgeving en je in te leven in lokale eigenheden en waarden.

Je bent een nieuwsgierige en vlotte wereldburger met een groot sociaal netwerk die overal aardt en met open armen ontvangen wordt. Kortom, een echte ambassadeur van wat we willen uitdragen. Omdat je zoveel respect toont voor anderen, zijn je contacten niet vluchtig maar groeien ze uit tot echte relaties. Je slaagt er dan ook vrij vlot in om samenwerkingsverbanden op te zetten.

#### Mogelijk gevaar

Het risico bestaat dat je heel veel tijd spendeert aan je netwerk en het zorgvuldig onderhouden van je relaties waardoor er weinig tijd overblijft voor je taken. De kans is dan ook reëel dat je vaak op anderen rekent om de concrete opdrachten in te vullen.

#### Tips

Om samenwerking op lange termijn mogelijk te maken, is het belangrijk dat je ook aandacht besteedt aan het opleveren van opdrachten en het nakomen van gemaakte afspraken. Je kunt dit bijvoorbeeld doen door je te omringen met de goede mensen, zodat je kan realiseren wat je verkondigt. Je kunt ook het evenwicht tussen mensen en taken zelf bewaken: maak duidelijke afspraken, plan je taken zorgvuldig in en houd je eraan.



## Jouw laagste Pearl-principe

Hieronder staat het Pearl-principe waar je op dit moment de minste energie in steekt. Lees ook dit steeds in relatie tot je totale energieverdeling en in combinatie met je score tegenover het ideale profiel.

### Jouw laagste principe

### Performance

Performance weerspiegelt de innerlijke kracht om steeds weer het beste beentje voor te zetten en met inzet van al je energie de verwachtingen van cliënt en collega te overtreffen.

Hoe je het ook draait of keert, uiteindelijk draait alles om de finale resultaten. Zorg dat je hier voldoende aandacht aan besteedt. Performers oogsten goodwill, wat een loopbaan altijd ten goede komt. Belangrijk hierbij is dat je de focus op het einddoel behoudt, zodat je de juiste dingen doet.

Noot: Voor wie hoog scoort op Empowerment, krijgt Performance een andere invulling. Performance vertaalt zich dan immers naar de resultaten van het team. Hoe efficiënter je kan empoweren, hoe hoger de Performance van het team.

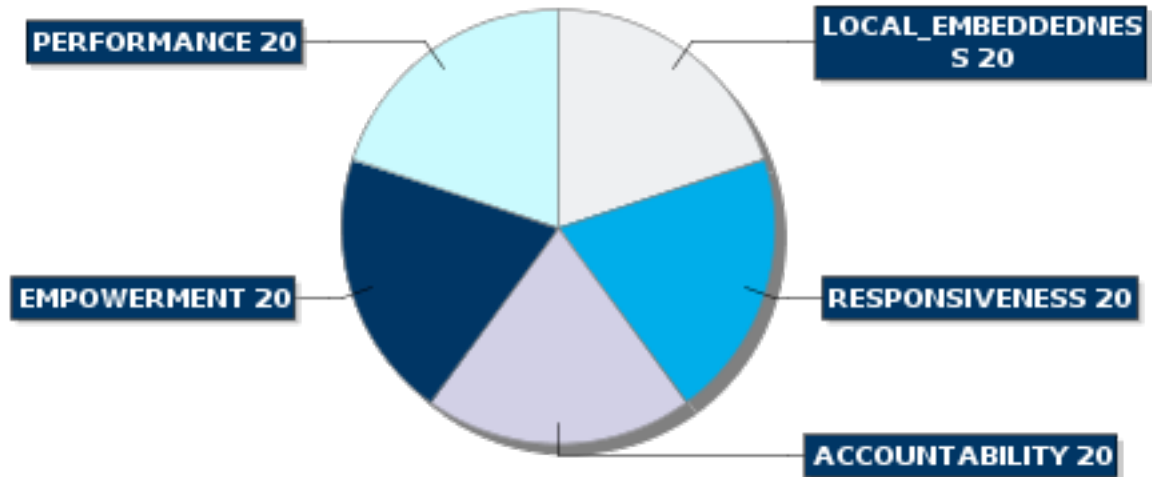
#### Mogelijke aandachtspunten en tips

- Minder praten, meer doen, behalve wanneer je in een uitgesproken commerciële job of als manager actief bent, want dan kun je niet performen zonder te praten
- Veel denken is goed, maar je moet ook besluiten trekken en er actie op laten volgen. Waak erover dat je niet blijft analyseren. Stel een deadline voor je analyse en besteed voldoende aandacht aan het uitvoeren van je actieplan. Een analyse zonder acties is verloren energie
- Probeer gemaakte beloftes tijdig in te vullen. Een tip hierbij kan zijn dat je je eigen deadlines vroeger stelt dan de werkelijke deadline om zo marge te hebben bij onvoorziene omstandigheden
- Controleer je werk
- Realiseer wat je opstart
- Stel jezelf de vraag of je op de meest effectieve en efficiënte manier werkt
- Durf te springen en te falen



# Jouw Pearl-plan

Hieronder zie je de grafische voorstelling van jouw energie verdeling over de vijf Pearl principes.



## Maak je eigen PEARL plan

Op deze bladzijde kan jij je eigen Pearl plan ontwikkelen. Gebruik hiervoor de onderstaande overzichtstabel.

1. Heb je na het invullen van deze test een andere kijk gekregen op je Pearl-gedrag? Zo ja, welke?
2. Wat zou je graag anders aanpakken, opdat je nog meer Pearl wordt?
3. Wat zijn mogelijke obstakels?
4. Bedenk 3 acties om die obstakels aan te pakken.
  - a)
  - b)
  - c)

Op zoek naar inspiratie om te werken aan bepaalde punten? Neem dan een kijkje in de Leer-GPS op HR4U of vraag het advies van je leidinggevende.





## Benchmark

Benieuwd hoe je peers scoren op de Pearlometer? Wil je graag weten waar jij je situeert tegenover je collega's? Voor een aantal werknemersgroepen hebben we de gemiddelde PEARL scores op een rijtje gezet.

Wil je meer details kennen, dan vind je alle benchmarks over diverse subgroepen op KBC Connect onder 'Your Pearlsonality'.

Meer dan 1000 KBC medewerkers vulden ondertussen deze vragenlijst in. De gemiddelde score op PEARL is op dit moment: 70

### Your Pearlscore

60



## Tot slot...

De resultaten van deze test zijn gebaseerd op de keuzes die je gemaakt hebt. Eerlijke keuzes leiden tot eerlijke resultaten. Weet ook dat deze keuzes kunnen beïnvloed worden door crisismomenten in je leven. Mensen evolueren voortdurend. Ook een promotie of een nieuwe taak zal je energieverdeling een beetje herschikken. Je kan deze test herhalen na een paar maanden om te kijken of je geëvolueerd bent.

Wees eerlijk tegenover jezelf en wees je bewust, zowel van je troeven als werkpunten. In om het even welke functie is dit het startpunt.