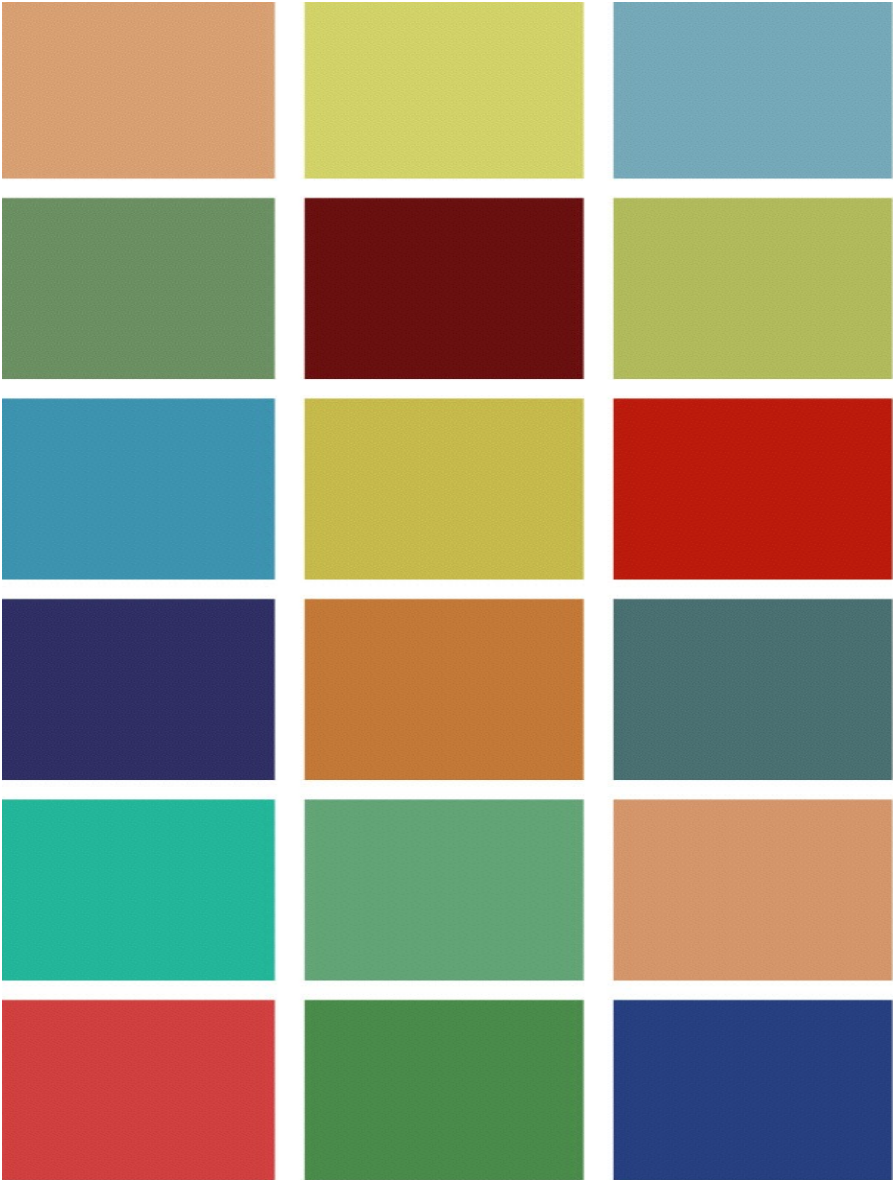


Jane Talenten Rapportage



Voorbeeld kandidaat

11-01-2021



Jane® realiseer(t) jouw unieke bestemming!

Jane® realiseer(t) jouw unieke bestemming!

Je bent uniek! Uniek in vele opzichten. Er is niemand zoals jij op deze wereld. Het is daardoor ook lastig om te ontdekken wie je bent. Het is ook een uitdaging om anderen daar goed over te informeren. Dit is gemakkelijker als je je bewust bent van jouw unieke combinatie van talenten. Deze geeft namelijk aan waar je aanleg voor hebt en wat jou motiveert. Jouw talenten zijn de bouwstenen van jouw unieke bestemming.

Jane® wil je bewust maken van jouw unieke combinatie van talenten, zodat je deze bewust en doelgericht kunt inzetten en ontwikkelen. Dan worden dromen werkelijkheid en realiseer je jouw unieke bestemming!

Talenten zijn de basis van jouw motivatie en vaardigheden

Talenten willen uit zichzelf graag worden 'omgezet in resultaat'. Ze zorgen voor een belangrijk deel voor wat jij wilt (wat vind jij leuk?) en ze vormen de basis van wat jij kunt (waar ben jij goed in?). Jane® brengt jouw motivatiepatroon en mogelijke vaardigheden in kaart, en dit geeft waardevolle informatie over jouw unieke bestemming.

Een unieke bestemming is een unieke combinatie van taken, verantwoordelijkheden en rollen die overeenkomt met jouw unieke combinatie van talenten. Je bereikt betere resultaten wanneer je jouw persoonlijke bestemming ontdekt en zo jouw talenten optimaal benut en inzet.

Talenten vormen de bril waarmee naar de omgeving gekeken wordt

De persoonlijke combinatie van talenten vormt ook de bril waarmee je naar jouw omgeving kijkt, jouw mening vormt en jouw handelen rechtvaardigt. Omdat we allemaal een unieke combinatie van talenten bezitten, ervaren we en kijken we allemaal op een andere manier naar onze omgeving, en dus ook naar elkaar. Conflicten, miscommunicatie en andere problemen ontstaan vaak vanuit een gebrek aan inzicht hierin. Het creëren van inzicht vergroot onderling begrip, communicatie en de samenwerking.

Talenten willen graag bijdragen aan het resultaat

Elk talent brengt een zekere drive met zich mee om zichzelf om te zetten tot iets concreets waar een ander iets aan heeft. In werksituaties uit zich dat als een specifieke motivatie om te voorzien in een specifieke behoefte van klanten. In schoolsituaties zal er waarschijnlijk meer motivatie zijn voor bepaalde onderdelen. In elke situatie kun jij dankzij jouw talenten iets voor een ander betekenen.

Benutten van elkaars talenten

Omdat je niet alle talenten hebt, moet je leren de talenten van anderen in jouw omgeving in te schakelen.

Het Jane® Talenten Diagram

Het Jane® Talenten Diagram is een overzicht van de 27 Jane® Talenten. Een talent is een natuurlijke aanleg en motivatie om met behulp van een specifieke organisatiebron te voorzien in een specifieke behoefte van anderen. De uitdaging is om zo goed mogelijk te voorzien in de behoeften van anderen en zoveel mogelijk tegemoet te komen aan hun wensen.

Iedereen heeft een unieke combinatie van 5 à 10 talenten. Het Jane® Talenten Diagram geeft in percentages aan in welke mate jouw talenten bijdragen aan het voorzien in de behoeften van klanten. Hierbij zijn de talenten in blauw aangegeven.

Het Jane® Talenten Diagram is opgebouwd uit 3 kolommen en 9 rijen. De 27 Jane® Talenten zijn weergegeven in 3 groepen van 9 talenten (per kolom) en in 9 groepen van 3 talenten (per rij).

Indeling van talenten per kolom

De eerste groep van talenten vinden we in de eerste kolom van het Jane® Talenten Diagram onder Werkproces. De talenten helpen voorzien in behoeften die te maken hebben met de dagelijkse uitvoering van werk. Het zijn talenten die je helpen om op de korte termijn bij te dragen.

De tweede groep van talenten staat in de tweede kolom van het Jane® Talenten Diagram onder Zekerheid. Deze talenten voorzien in de behoefte aan zekerheid. Ze helpen anderen om zich in te zetten met het vertrouwen dat hun inzet tot het gewenste resultaat zal leiden. De bijdrage en het effect van de talenten uit deze kolom zijn gericht op de middellange termijn.

De derde groep van talenten staat in de derde kolom van het Jane® Talenten Diagram onder Bestemming. Deze talenten helpen voorzien in de behoefte van anderen om hun eigen (unieke) identiteit te ontdekken. Ze helpen hen hun unieke identiteit te onderkennen, te bevestigen en te ontdekken waar hun passie precies ligt. Deze talenten zijn gericht op de lange termijn.

Indeling van talenten per rij

Jane® onderscheidt 9 organisatiebronnen. Deze zie je aan de linkerkant van het Jane® Talenten Diagram staan. De 3 talenten die achter die organisatiebron vermeld staan, willen die bron als het ware benutten en voorzien in behoeften op korte, middellange of lange termijn. Een voorbeeld hiervan is 'verandering'. Analysetalent, formuleringstalent en investeringstalent zijn talenten die je helpen om goed in te kunnen spelen op verandering.

Wanneer je je in jouw persoonlijke ontwikkeling focust op de talenten die je hebt, zul je daarin steeds meer gaan uitblinken. Samen met een coach kun je met behulp van de beschrijvingen van jouw talenten, antwoord vinden op de vragen:

- Wie ben ik?
- Welke taken, verantwoordelijkheden en rollen passen bij mij?
- Wat wil ik? Wat is mijn unieke bestemming?

Blinde vlek zien

Een van de negen rijen is de laagste rij en een van de kolommen is de laagste kolom. Op de kruising van de laagste rij en de laagste kolom bevindt zich de blinde vlek. De blinde vlek is jouw minst sterke prestatiegebied, die de verdere ontwikkeling van jouw persoonlijke talenten kan belemmeren. In het Jane® Talenten Diagram is de blinde vlek in rood aangegeven. Het Blinde vlek Actieplan geeft aan wat je moet doen om te voorkomen dat de blinde vlek jouw persoonlijke talenten belemmeren en wat de sleutel is tot meer resultaat.

Jane® Talenten Diagram Voorbeeld kandidaat

	WERKPROCES <i>probleem oplossen</i> (korte termijn)	ZEKERHEID <i>zekerheid geven</i> (Middellange termijn)	BESTEMMING <i>Uit de verf komen</i> (Lange termijn)	Gemiddelde score
1. Verandering Bij het ondergaan van veranderingen...	analyse ...dring ik snel door tot de kern daarvan! 40%	formulering ...kan ik goed verwoorden en eigen maken! 50%	investering ...zie ik hoe ik daarin moet investeren! 40%	Rendement Hoe benut ik verandering? 43.3%
2. Know how Het toepassen van kennis & ervaring moet...	onderscheiding ...relevant zijn voor de situatie! 20%	inleving ...passen bij hoe mensen iets beleven! 60%	combinatie ...het unieke uit iets of iemand halen! 40%	Bereik Hoe breed is mijn bereik? 40%
3. Strategie Een strategie, methode of werkwijze...	routine ...kan ik met volharding toepassen! 20%	argumentatie ...kan ik overtuigend brengen! 90%	uitleg ...kan ik goed uitleggen! 40%	Aandeel Hoe behoud ik kwaliteit? 50%
4. Org. Cultuur In het dagelijks contact met anderen...	help ...vind ik het fijn om anderen te helpen! 20%	signaleer ...pak ik de signalen van anderen snel op! 60%	etaleer ...vind ik presentatie en stijl belangrijk! 50%	Beslissers Hoe interesseer ik anderen? 43.3%
5. Mensen Belangrijk in relaties met anderen vind ik...	vertrouw ...openheid en wederzijds vertrouwen! 80%	contact ...intensief en stimulerend contact! 50%	correctie ...wederzijdse correctie en objectieve feedback! 60%	Gebruikers Hoe verdiep ik relaties? 63.3%
6. Organisatievorm In het samenwerken met anderen...	doorbraak ...kan ik veel (van anderen) incasseren! 50%	beheers ...grijp ik in als er iets dreigt mis te gaan! 90%	vertaal ...geef ik anderen duidelijke instructies! 70%	Teamwork Hoe vorm ik een team? 70%
7. Planning In mijn dagelijkse bezigheden	route ...heb ik veel gevoel voor de juiste koers! 40%	structuur ...houd ik vast aan een bepaalde structuur! 20%	harmonie ...vind ik harmonie en overleg belangrijk! 30%	Nw. klanten Hoe win ik nw. klanten? 30%
8. Mijn inzet Als ik mij inzet...	rotatie ...houd ik van vaart en tempo! 30%	exploitatie ...wil ik kansen maximaal benutten! 40%	export ...is uitdaging voor mij erg belangrijk! 60%	Omzet per klant Hoe ontwikkel ik mijn talenten? 43.3%
9. Mijn bestemming Als ik met anderen iets tot stand moet brengen...	geef ...kan ik veel geven zonder directe opbrengst! 80%	bestuur ...wil ik concrete doelen bereiken! 80%	scope ...integreer ik gemakkelijk met anderen! 60%	Nw. PMC's Hoe ontwikkel ik mijn bestemming? 73.3%
	42.2 %	60 %	50 %	

Mijn persoonlijke Talenten Top

Unieke combinatie van talenten

Iedereen heeft een unieke combinatie van talenten en uit de praktijk is gebleken dat de meeste mensen er tussen vijf en tien hebben. Hieronder zie je over welke prachtige en unieke combinatie van talenten jij beschikt.

Het kan zijn dat er talenten zijn genoemd met een percentage van 60%. Dit kun je zien als een 'bijna-talent' en in de praktijk blijkt dat mensen zich ook herkennen in de beschrijvingen van dergelijke talenten. Je hebt er in ieder geval aanleg voor.

BEHEERSEND

Beheerstalent (90%)

OVERTUIGEND

Argumentatietalent
(90%)

VERTROUWEND

Vertrouwtalent
(80%)

Voorbeeld is ...

DOELGERICHT

Bestuurtalent (80%)

GROTE LIJNEN ZIEND

Geeftalent (80%)

INSTRUCTIEF

Vertaaltalent (70%)

HORIZONVERBREDEND

Scopetalent (60%)

BESLUITVAARDIG

Signaleertalent
(60%)

GRENSVERLEGGEND

Exporttalent (60%)

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Beheerstalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om overzicht uit te oefenen op anderen om de kwaliteit van een bepaald proces of de uitkomst daarvan te bewaken, te beheersen en te waarborgen.

Beheerstalent richt zich op het bewaken van een goede uitkomst van een (gezamenlijke) prestatie. Daarom zoekt het ook naar duidelijke werk- en kwaliteitsnormen. Aan deze normen kan de voortgang van iets dan steeds worden getoetst. Met dit talent wil je ingrijpen op het moment dat zaken afwijken van een zekere kwaliteitsnorm of als er iets mis dreigt te gaan.

Met dit talent voorzie je in de behoefte bij klanten aan een zekere productkwaliteit en een correcte aflevering daarvan in de markt. Ook heb je meestal persoonlijk overzicht op anderen en daardoor kan je dominant over komen. Als je jouw persoonlijke waarden en normen niet voldoende toetst aan wat anderen vinden, loop je het gevaar dat je hen onnodig gaat beperken of domineren en dat dit beheerstalent dus een heerstalent wordt.

Teamwork met gebruikers

Teamwork met gebruikers houdt in dat de gebruiker bij verschillende teamleden of anderen in of buiten de organisatie terecht kan met zijn vragen en problemen. Vragen over bijvoorbeeld productinformatie op de marketingafdeling, over de werking van het product bij de helpdesk, over verkeerde facturen op de financiële afdeling, over retournering van het product bij de afdeling verzending, etc. De verschillende medewerkers op deze afdelingen vormen in de ogen van de gebruiker een team, waar hij/zij terecht kan met al zijn vragen en problemen. Het beheerstalent speelt daarbij een belangrijke rol, omdat het bijdraagt aan de volgende competenties:

1. Omstandigheden benutten

Er doen zich in de dagelijkse werksituaties allerlei omstandigheden voor, die medewerkers kunnen benutten om als team naar de gebruiker toe te opereren. Situaties waarbij geen van de afdelingen zich verantwoordelijk voelt en de gebruiker het gevoel krijgt dat hij steeds 'van het kastje naar de muur wordt gestuurd'. Het beheerstalent helpt ze om zelfstandig in te grijpen als ze merken dat zoiets dreigt te gebeuren. In plaats van het probleem naar een andere afdeling door te schuiven kunnen ze ook eerst intern even met andere afdelingen overleggen. Zo wordt, in dit soort situaties, de gebruiker op een effectieve manier begeleid.

2. Persoonlijk voorbeeld

Een persoonlijk voorbeeld is een model dat aangeeft hoe in bepaalde werksituaties effectief te handelen. Als iemand persoonlijk ingrijpt als iets dreigt af te wijken van de afgesproken werk- of kwaliteitsnormen, kan dat een stimulerend voorbeeld zijn voor anderen. Beheerstalent helpt je om dat te doen als je merkt dat er iets in je omgeving afwijkt van de na te streven norm. Goede voorbeelden in de teams zetten vaak de toon voor anderen. Dat bepaalt mede de mate waarin de gebruiker ervaart dat de verschillende afdelingen in de organisatie als één geheel naar hem toe opereren.

3. Teamprestaties

Om teamprestaties te kunnen leveren is het nodig dat er duidelijke werk- of kwaliteitsnormen zijn, zodat elke afdeling en elk teamlid weet wat er van hem/haar in de verschillende werksituaties wordt verwacht. Onduidelijke werknormen of spelregels maken het moeilijk om met elkaar en gebruikers tot goed teamwork te komen. Het beheerstalent helpt het team om werk- en kwaliteitsnormen te ontwikkelen voor een bevredigende samenwerking.

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Argumentatietalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om met argumenten iets zo over te brengen dat anderen worden overtuigd.

Argumentatietalent is gericht op het beïnvloeden van haar omgeving. Het talent voorziet in de behoefte bij klanten aan overtuiging om iets wel of niet te doen. Voor beslissers is het belangrijk om hun keuzes en beslissingen te kunnen onderbouwen met argumenten. Ze moeten niet alleen zichzelf, maar ook anderen kunnen motiveren waarom ze besluiten iets wel/niet te doen.

Met dit talent heb je de behoefte om invloed op jouw omgeving uit te oefenen en anderen van iets te overtuigen. Je kunt met dit talent een zekere positieve autoriteit uitstralen en twijfel of aarzeling over een bepaalde zaak bij mensen wegnemen. Wel dien je op te passen dat je met dit talent niet (bewust of onbewust) anderen manipuleert of om de tuin leidt.

Producten die aanspreken in de markt

Producten die klanten aanspreken hebben een goede vormgeving, versterken de unieke marktpositie van de klant en worden gebracht door iemand die hen overtuigt. Het argumentatietalent speelt hierbij een belangrijke rol omdat het bijdraagt aan de volgende competenties:

1. Anderen voor iets winnen

Het belangrijkste is dat de uiteindelijke beslissers bij klanten voor het product worden gewonnen. Hierbij gaat het niet zozeer om algemene organisatieargumenten zoals effectiviteit en efficiency, maar meestal om meer persoonlijke argumenten. Persoonlijke argumenten gericht op de unieke persoon-lijkheid van een beslisser om die van iets te overtuigen. Ook daarbij helpt het argumentatie talent om de klant als beslisser over de streep te trekken.

2. Het zichtbaar maken van de unieke bestemming van anderen

Bij het ontwerpen, maken, verkopen en leveren van producten zijn verschillende mensen, afdelingen en (externe) partijen betrokken. Het moet voor alle betrokkenen duidelijk worden gemaakt hoe een (nieuw) product of werkwijze hun belangen voldoende beschermt. Het eigen personeel, teamleiders, vervoerders, andere afdelingen, etc. hebben allemaal hun eigen belangen en unieke bestemming. Dat vraagt per belangengroep een unieke (sales-) argumentatie die duidelijk maakt waarom het product of een bepaalde werkwijze hun unieke belangen voldoende beschermt of zelfs versterkt. Daarbij gaat het vaak om algemene organisatieargumenten, zoals effectiviteit en efficiency. Het argumentatietalent helpt teamleden om alle betrokkenen die argumenten te geven die hun belangen onderstrepen.

3. Vormgeving

De concrete vormgeving van een product moet niet alleen mooi zijn, maar in de ogen van gebruikers ook doordacht en functioneel. Functioneel betekent dat het product in het (dagelijks) gebruik die functies uitvoert die de klant ervan verwacht. Niets meer en niets minder. Het argumentatietalent helpt het ontwikkelteam om op basis van duidelijke argumenten (voor en tegen) te komen tot een goed doordacht functioneel ontwerp: welke functies moet het product in het dagelijks gebruik (kunnen) uitvoeren en waarom. Daarom willen mensen met argumentatietalent ook graag (mede) vormgeven aan wat er in hun omgeving gebeurt.

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Vertrouwtalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om op een open wijze en met veel vertrouwen de talenten, kennis, ervaring en inzichten van anderen te betrekken bij het oplossen van problemen en het uitvoeren van de werkzaamheden.

Vertrouwtalent richt zich op het inzetten van de bronnen in haar omgeving. Bronnen zoals behoeftes van klanten in de markt, grondstoffen om producten mee te maken, talenten van mensen om te benutten, etc. Het voorziet in de behoefte bij de gebruikers aan een open contact met de leverancier over hun ervaringen met de producten in de dagelijkse praktijk.

Met dit talent relateer je jezelf op een open wijze aan de bronnen om je heen: informatie, kennis, inzichten, talenten en ervaringen van anderen in jouw (werk-)omgeving (ook als dit afwijkt van jouw eigen informatie, kennis, inzichten, talenten en ervaringen). Door dit talent stimuleer je vertrouwen of geloof dat iets zal lukken en je betreft anderen bij het oplossen van problemen van klanten. Je kunt soms wel teleurgesteld zijn als mensen niet datzelfde vertrouwen hebben. Anderen die dit talent niet hebben vinden jou soms naïef, omdat je op hen kunt overkomen als 'te goed van vertrouwen.'

Een goede samenwerking met klanten

Om een stabiele omzet bij vaste klanten te bereiken (sales), moet de organisatie haar opdrachten correct uitvoeren. Dat vereist een goede samenwerking tussen de teams in de organisatie en tussen de teamleden in het team zelf. Het vertrouwtalent helpt de teamleden door bij te dragen aan de volgende competenties:

1. Anderen mobiliseren

Om samen nieuwe actie te kunnen ondernemen, moeten teamleden elkaar mobiliseren. Mobiliseren is het aanzetten tot concrete, realistische en voor anderen navolgbare actie en deze op een aantrekkelijke wijze aan anderen presenteren. Om jezelf en anderen aan te zetten tot concrete actie is een zekere mate van vertrouwen of geloof nodig. Soms twijfelen anderen of ze iets wel kunnen en komen daardoor niet tot actie. Het vertrouwen van anderen kan hen dan als het ware over de streep trekken om toch mee te gaan doen. Het vertrouwtalent geeft dus een zeker vertrouwen en dat stimuleert anderen tot inzet.

2. Samen nieuwe activiteiten ondernemen

Een goede samenwerking vraagt ook om samen nieuwe activiteiten te ondernemen. Het opzetten van nieuwe activiteiten vraagt altijd een zekere mate van vertrouwen of geloof dat het zal lukken. Het vertrouwtalent produceert het vertrouwen dat hiervoor nodig is. Vertrouwtalent draagt daardoor bij aan het 'company belief': het geloof dat het team in iets zal slagen.

3. Elkaars sterke punten benutten

Om goed met elkaar te kunnen samenwerken is het belangrijk om elkaars sterke punten te (leren) benutten. Wantrouwen kan een barrière zijn in teams om elkaars sterke punten te ontdekken en deze voor het teamresultaat aan te wenden. Het vertrouwtalent helpt om met vertrouwen de talenten, kennis en vaardigheden van jezelf en anderen in te zetten. Deze uitstraling van vertrouwen stimuleert het team om hun talenten in te zetten en zo elkaars sterke punten te ontdekken en verder te benutten.

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Bestuurtalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om bij het uitvoeren van activiteiten vooraf concrete, realistische en voor anderen navolgbare (meetbare) doelen te stellen.

Bestuurtalent richt zich op het besturen van de dingen die in haar omgeving plaatsvinden. Daarom zoekt het naar concrete doelen om haar omgeving daar zoveel mogelijk op af te stellen. Het talent voorziet in de behoefte bij klanten aan duidelijke afspraken en navolgbare (meetbare) werkwijzen om de samenwerking te kunnen monitoren. Klanten hebben behoefte aan leveranciers die waarmaken wat ze beloven. Onrealistische en vage beloftes kunnen teleurstellingen in de hand werken.

Je wilt intenties (van jezelf of anderen) vertalen in iets dat concreet, haalbaar en meetbaar (navolgbaar) is. Hierdoor geef je aan jezelf en anderen in jouw omgeving een stuk houvast en zekerheid.

Bij het niet juist doseren van dit talent kan echter een zekere 'over-controle' of doelafhankelijkheid ontstaan. Een te eenzijdig accent op resultaatgerichtheid onder het motto van 'het doel heiligt de middelen' kan ten koste gaan van mensen.

Het actief begeleiden van gebruikers

Het op de markt brengen van nieuwe producten of het ontwikkelen van nieuwe markten kan mislukken als de gebruikers van de producten niet goed worden begeleid. Een nieuw product of een nieuwe leverancier brengt voor de gebruikers allerlei veranderingen met zich mee. Het bestuurtalent helpt ons om de gebruikers hier stap-voor-stap doorheen te loodsen, omdat het bijdraagt aan de volgende competenties:

1. Gebruikers mobiliseren

Gebruikers moeten niet alleen het product bestellen, maar dit ook actief gaan gebruiken. Het bestuurtalent helpt het team om bij nieuwe producten of nieuwe gebruikers een concreet begeleidingsplan op te stellen. Door een te vage benadering van het team kunnen gebruikers vroegtijdig afhaken, waardoor een nieuw product- of marktontwikkeling kan 'flop'pen'. Het bestuurtalent helpt het team om dat te voorkomen door gebruikers op een concrete wijze te begeleiden.

2. Gebruikers door veranderingen heen loodsen

Nieuwe producten brengen veranderingen voor de gebruiker met zich mee. Deze veranderingen in de persoonlijke werkwijze of taakuitvoering kunnen per gebruiker verschillen. Een oudere werknemer zal bijvoorbeeld meer moeite kunnen hebben met een nieuw product dan een jongere werknemer. Het bestuurtalent helpt de teamleden om de individuele gebruikers op een realistische wijze door deze veranderingen heen te loodsen. Een stap-voor-stap benadering is belangrijk om gebruikers op een realistische wijze te begeleiden.

3. Gebruikers helpen bij een effectief gebruik van het product

Voor het succes van het product is het belangrijk dat gebruikers merken dat hun eigen talenten zich nog beter ontwikkelen door het werken met het product. Als dat in de ervaring van de gebruiker niet uit de verf komt, maakt het de belofte van 'beter dan het oude product' niet waar. Daarom is het nodig dat de teamleden de gebruikers op een voor hen navolgbare wijze (= meetbare wijze) laten zien hoe het product hen helpt om bijvoorbeeld sneller te werken, maar ook gemakkelijker, veiliger, met minder fouten, etc. Bestuurtalent helpt om een verbetering meetbaar te maken, waardoor gebruikers het nut zien van het nieuwe product.

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Geeftalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om heel lang te kunnen blijven geven zonder een direct rendement op te eisen.

Geeftalent richt zich op het op gang brengen van nieuwe dingen in haar omgeving. Soms kan het enige tijd duren voordat er een concreet resultaat zichtbaar wordt. Met dit talent voorzie je bij klanten in de behoefte aan nieuwe producten en diensten en bij de organisatie in de behoefte aan de ontwikkeling van nieuwe producten en markten. Dit laatste vraagt veel tijd, aandacht en energie voordat het ook concreet op tafel ligt. Door het geeftalent is dit op te brengen.

Met dit talent ben je meer gericht op de globale vorm van iets dan op de details. Als je dagelijks met kleine details moet werken, kan dat erg vermoeiend voor jou zijn. Je let vooral op de grote lijn in dingen, waardoor je weleens teveel blijft geven zonder dat daar iets tegenover staat. Anderen zonder dit talent kun je kortzichtig of 'zuinig met muntjes, maar kwistig met briefjes' vinden.

Nieuwe producten ontwikkelen

Elke organisatie wordt vroeg of laat geconfronteerd met nieuwe behoeftes van klanten. Nieuwe behoeftes waarvoor nieuwe oplossingen moeten worden gezocht in de vorm van nieuwe producten. Het geeftalent speelt daarbij een belangrijke rol, omdat het bijdraagt aan de volgende competenties:

1. Nieuwe behoeftes oppakken

Het oppakken van nieuwe behoeftes van klanten vraagt veel tijd, aandacht, energie, geld, etc. voordat er een concreet product op tafel ligt. Het geeftalent helpt ons om veel te kunnen geven en te blijven geven, zonder een onmiddellijk zichtbaar resultaat nodig te hebben. Het geeftalent helpt ons om een bepaalde tijdsspanne te overbruggen en dat is nodig bij het ontwikkelen van nieuwe producten.

2. Inspiratie: iets nieuws van buitenaf ontvangen

Nieuwe behoeftes vragen om nieuwe oplossingen door nieuwe inspiratie. Inspiratie is het ontvangen van iets nieuws van buitenaf: in-spiratie. Het geeftalent helpt ons om het bestaande gemakkelijk los te laten, waardoor het voortdurend ruimte creëert voor het ontvangen van iets nieuws van buitenaf. Geeftalent helpt om nieuwe ideeën voor nieuwe oplossingen te ontvangen om te voorzien in nieuwe behoeftes van klanten. Geeftalent helpt ons ook om iets nieuws tot ontwikkeling te brengen.

3. Vormgeving

Nieuwe ideeën, suggesties en mogelijke oplossingen moeten worden omgezet in een product of dienst met een concrete vorm. Iets wat nog niet bestaat heeft nog geen zichtbare of concrete vorm. Om te komen van idee naar concrete vorm moet een team of afdeling daaraan zelf een concrete vorm proberen te geven. Het geeftalent produceert ook het zien van de globale vorm van iets: alleen de contouren los van de details. En dat helpt het team bij de vormgeving van nieuwe producten.

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

Vertaaltalent: De natuurlijke aanleg en motivatie om ingewikkelde zaken te vertalen in eenvoudige instructies.

Vertaaltalent is gericht op het eenvoudig maken van ingewikkelde zaken, waardoor deze voor iedereen begrijpelijk en uitvoerbaar worden. Het vertaalt complex lijkende zaken in eenvoudige instructies, zodat iedereen ermee uit de voeten kan. Klanten hebben behoefte aan eenvoudige instructies en aanwijzingen als het gaat om complexe zaken waar ze de hulp van leveranciers bij invoeren.

Met dit talent maak je dingen om jou heen eenvoudig, waardoor het voor anderen ook makkelijker wordt. Je wilt zaken van het werk, de eigen functie, de afdeling of de organisatie zo naar buiten brengen of vertolken, dat een breder publiek zich ermee kan identificeren. Het talent komt o.a. voor bij filmacteurs (kijkers identificeren zich met een bepaald personage) en sommige politici (stemmers gaan zich identificeren met de persoon waar ze op stemmen).

Dit talent van vereenvoudiging produceert in de meeste situaties een zekere mate van zelfvertrouwen en optimisme. Hierdoor kun je op anderen (die dit talent niet hebben) overkomen als (te) zelfbewust of zelfs arrogant.

Nieuwe diensten ontwikkelen

De manier waarop klanten bediend willen worden, verandert voortdurend. Dat komt door nieuwe ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld internet, waardoor klanten bijvoorbeeld verwachten dat ze online informatie kunnen inwinnen, maar ook door ontwikkelingen in de maatschappij. Klanten kunnen zich meer bewust worden van hun positie en als consument of zakelijke afnemer meer gaan eisen van de leverancier op het gebied van dienstverlening. Vertaaltalent speelt daarbij een belangrijke rol en draagt bij aan de volgende competenties:

1. Communicatie

Communicatie speelt ook een belangrijke rol bij het verbeteren van de dienstverlening aan gebruikers. Nieuwe diensten kunnen alleen maar tot stand komen als de teamleden goed met klanten communiceren. Communicatie is nodig om erachter te komen welke nieuwe diensten de klant in de toekomst van de organisatie verwacht. Vertaaltalent helpt teamleden om deze nieuwe wensen te vertalen in éénvoudige instructies voor de organisatie, om op een zo éénvoudig mogelijke wijze aan deze verwachting tegemoet te komen. Het vertaaltalent bevordert de interne communicatie en maakt duidelijk waar het klanten om gaat.

2. Een transparante werkwijze

Vaak gaat het bij het verbeteren van de dienstverlening om het eenvoudiger maken van het dagelijks zaken doen. Het vertaaltalent helpt teamleden om de (voor de klant) ingewikkelde zaken te vertalen in eenvoudige instructies. Zo weten gebruikers wat ze moeten doen om bijvoorbeeld een product te bestellen, informatie over producten in te winnen en klachten te deponeren. Hoe eenvoudiger iets is, hoe doorzichtiger het voor de gebruiker wordt. Het vertaaltalent helpt om een transparante werkwijze te ontwikkelen, waardoor het voor anderen gemakkelijker is om met ons samen te werken. Dat verbetert onze dienstverlening.

3. Vormgeving: concreet vormgeven aan nieuwe dienstverlening

Als de markt meer dienstverlening vergt van de organisatie moeten de teams deze wens vertalen naar iets concreets. Iets wat nog niet bestaat, heeft nog geen concrete vorm en daarom moet het team (onder leiding van haar teamleider) zelf aan nieuwe diensten een concrete vorm proberen te geven. Vertaaltalent helpt het team om nieuwe wensen rond dienstverlening te vertalen in voor iedereen begrijpelijke instructies om die als team concreet uit te voeren. Dit talent produceert een zekere durf om aan iets vorm te geven.

Toelichting unieke bestemming

De unieke bestemming is een unieke combinatie van taken, verantwoordelijkheden en rollen, die het best passen bij iemands unieke talentencombinatie. De kans dat iemand anders exact hetzelfde Jane® Talenten Diagram heeft, is kleiner dan 1:7000 miljard (op de aarde wonen thans circa 7 miljard mensen). Het Jane® Talenten Diagram biedt dus voldoende mogelijkheden om het unieke van iemands persoonlijkheid en zijn/haar talenten tot uitdrukking te brengen. Als we de unieke talentencombinatie van iemand kennen, kunnen we ook iets zeggen over zijn/haar unieke bestemming.

Taken hebben te maken met het uitvoeren van bepaalde handelingen, waardoor we een probleem voor een ander oplossen. Bij taken gaat het om het uitvoeren van opdrachten. We kunnen meestal snel zien of een taak wel of niet goed is uitgevoerd.

Verantwoordelijkheden hebben te maken met onze behoefte aan zekerheid dat de uitvoering van iets ook inderdaad zal leiden tot de uitkomst, die we ervan verwachten. Het gaat hierbij om beoordelingsvermogen hoe de opdracht het best kan worden uitgevoerd in het belang van de ander. Verantwoordelijkheden gaan dus verder dan taken. Bij verantwoordelijkheden gaat het meer om onze totale persoonlijkheid en hoe die op anderen overkomt. Taken kunnen meestal ook gemakkelijker aangeleerd worden dan verantwoordelijkheden en spelen zich meer af op de korte termijn. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bestrijken meestal een langere tijdsperiode: de middellange termijn.

Een rol is geen taak of verantwoordelijkheid, maar heeft wel een duidelijk effect op het eindresultaat op de lange termijn. Iemand die bijvoorbeeld veel gevoel voor harmonie heeft (harmonietalent), kan daardoor in het team bewust of onbewust bijdragen aan meer overleg en samenwerking in het team. Dat kan in belangrijke mate bijdragen aan het eindresultaat, terwijl het toch niet echt op te vatten is als een specifieke taak of aparte verantwoordelijkheid. Iemand speelt een bepaalde rol in een team, omdat hij/zij zo is. Bij rollen gaat het erom wat anderen op de lange termijn het meest aan ons hebben.

Belangrijke elementen van jouw persoonlijke bestemming

Taken, verantwoordelijkheden en rollen, die het beste bij ons passen, zeggen veel over onze unieke bestemming. De taken, verantwoordelijkheden en rollen die het beste bij jou passen zijn:

Taken die het beste passen zijn taken waarbij:

- overzicht over de dagelijkse stroom van details nodig is (geeftalent)
- je anderen steeds moet betrekken bij de uitvoering (vertrouwtalent)

Verantwoordelijkheden die het beste passen zijn verantwoordelijkheden waarbij:

- je anderen met argumenten van iets moet overtuigen (argumentatietalent)
- je moet ingrijpen als iets dreigt af te wijken van een bepaalde norm (beheerstalent)
- je steeds zeer doelgericht te werk moet gaan (bestuurtalent)

Rollen die het beste passen zijn rollen waarbij:

- je een intentie moet vertalen in heldere en begrijpbare instructies (vertaaltalent)

Mijn unieke bestemming

Jouw persoonlijke combinatie van talenten zegt iets over jouw unieke bestemming. Het zijn net die talenten die jou in staat stellen om:

- bepaalde taken goed aan te kunnen (korte termijn: hier en nu);
- bepaalde verantwoordelijkheden goed te kunnen dragen (middellange termijn);
- een bepaalde rol (of rollen) in een team goed te kunnen spelen (lange termijn).

Rol

Mijn unieke bestemming is:

- bij de organisatie van iets de bedoeling ervan te vertalen in heldere en begrijpbare instructies zodat iedereen weet waar hij/zij aan toe is (vertaaltalent).

Verantwoordelijkheid

Om deze bestemming te kunnen realiseren ben ik met name bevoegd om:

- anderen met argumenten te overtuigen van het succes van een bepaalde werkwijze of strategie (argumentatietalent).
- kwaliteitsnormen vast te stellen en in te grijpen als daarvan dreigt te worden afgeweken (beheerstalent).
- intenties en bedoelingen te vertalen in concrete, realistische (haalbare) en voor iedereen navolgbare en meetbare doelen (bestuurtaent).

Taken in de dagelijkse uitvoering

Het dagelijks uitoefenen van deze bevoegdheid lukt mij ook mede omdat ik:

- me in de regel niet zo snel in details verlies waardoor mijn talenten bij meerdere zaken kunnen worden betrokken om zich daarbij in te zetten en effectief bij te dragen (geeftalent).
- in veel situaties met veel vertrouwen mijn talenten en die van anderen durf in te zetten zodat mijn talenten en die van anderen worden omgezet in concrete prestaties (vertrouwtalent)

Blinde vlek

Wat mij kan belemmeren om mijn unieke bestemming te realiseren is:

- dat ik in sommige situaties niet altijd de juiste richting of koers kan bepalen waardoor de inzet en ontwikkeling van mijn talenten kan stagneren (routetalent)

Mijn blinde vlek 'zien'

Iedereen heeft een unieke combinatie van gemiddeld 5 à 10 van de in totaal 27 Jane® Talenten. Dit betekent automatisch dat je 17 à 22 talenten niet of in mindere mate hebt.

Elk talent voorziet in een behoefte. De talenten die je niet hebt, beperken de persoonlijke prestaties, het voorzien in bepaalde behoeften en de bijdrage aan het team. Het is een onmogelijke opgave om je te verbeteren in al die 17 of meer talentgebieden. Jane® maakt daarom inzichtelijk welk van die talentgebieden het minst sterk is en waar je de minste aandacht voor hebt: de blinde vlek. Elk talent voorziet in een behoefte. Het invullen van de behoefte waar de blinde vlek in voorziet, sla je voor jezelf over. Het is als het ware het laagste punt in het landschap van jouw persoonlijkheid. Het resultaat hiervan is dat je voor jezelf het invullen van de behoefte waarin de blinde vlek voorziet, overslaat.

Jane® laat zien hoe je het gebied van de blinde vlek kunt versterken door een gericht actieplan. Het blinde vlek actieplan is erop gericht de meest zwakke schakel in jouw persoonlijke prestatie structureel te verbeteren. Dit gebeurt door je te concentreren op de verbetering van dat ene talentgebied, waardoor de effectiviteit van de talenten die je wel hebt, groter worden. Het actieplan helpt je dit gebied te versterken en te managen.

Het Jane® Talenten Diagram geeft in het **rood** aan welk talent het minst sterk is en die je daardoor het meest over het hoofd ziet. De blinde vlek heeft impact op jou als persoon, jouw dagelijks functioneren en de manier waarop je met jouw persoonlijke ontwikkeling omgaat.

Het blinde vlek actieplan helpt jou om inzicht te krijgen in de effecten van jouw blinde vlek en deze te leren managen.

Mijn blinde vlek

De blinde vlek is het talent waarvan jij je niet bewust bent dat je deze niet of nauwelijks inzet voor jezelf. Hieronder volgt een beschrijving van dit talentgebied (blinde vlek):

Routetalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om de juiste richting te bepalen.

Routetalent richt zich op het vinden van de juiste route naar iets in haar omgeving. Het helpt om de snelste route te vinden naar (het hart van) de klant en het voorziet in een juiste aansluiting van de activiteiten van de organisatie op het (dagelijkse) werkkritme van klanten. Met dit talent ben je geneigd jouw eigen plan te trekken en voel je jezelf soms bekneld of beperkt door 'te veel regels en voorschriften van anderen'.

Routetalent gaat ook gepaard met veel verantwoordelijkheidsgevoel om te zorgen dat zaken de goede richting uitgaan. Het nadeel kan zijn dat je soms teveel verantwoordelijkheidsgevoel voor iets hebt. Een mooie illustratie hiervan is het beeld van Atlas, die de gehele wereldbol op zijn nek draagt. Heb je dit talent, dan houd je van zelfstandigheid, originaliteit en echtheid en kom je expressief over. Door dit talent kun je (te) kritisch zijn op jezelf en anderen. Je houdt niet van teveel dagelijkse leiding en je moet respect kunnen opbrengen voor jouw manager om je voor hem/haar in te zetten. Met dit talent wil je ook iets van jezelf in je werk terug kunnen vinden.

Routetalent kan ook een gevoel voor kunstzinnigheid met zich meebrengen. Je houdt niet van gebaande wegen, maar van pionieren om de juiste richting en route te vinden. Je moet er voor oppassen jezelf hierdoor niet teveel van anderen te isoleren.

Promotie is 'laten zien waar we voor staan'

Groei in het aantal nieuwe klanten is mede afhankelijk van de promotie van de organisatie naar buiten. Promotie is 'laten zien wat we kunnen'. Het routetalent speelt hierbij een belangrijke rol en draagt positief bij aan de volgende competenties:

1. Communicatie met anderen

Om een goed beeld te geven van wat klanten mogen verwachten, is communicatie nodig. Het expressieve element in het routetalent helpt teamleden om expressie te geven aan datgene wat in hen leeft. Persoonlijke expressie die echt is, bevordert de communicatie met anderen.

2. Een persoonlijk voorbeeld zijn

Om een aantrekkelijke boodschap kracht bij te zetten moeten de teamleden ook demonstreren waar ze voor staan. Een demonstratie is een voorbeeld van wat de klant van het bedrijf mag verwachten. Net zoals gedrukte reclame soms vergezeld wordt door een klein voorbeeld (sample) van het product. Een sample is niet het product zelf, maar een voorbeeld of een voorproefje. De teamleden kunnen door de manier waarop ze hun werk doen demonstreren waar het team en de organisatie voor staat. Hun persoonlijk voorbeeld is als het ware een sample, een voorbeeld, een voorproefje, van wat de klant te wachten staat. Het routetalent produceert veel verantwoordelijkheidsgevoel om datgene te doen wat nodig is voor de taakuitvoering en laat daarmee een goed voorbeeld achter bij potentiële klanten.

3. Teampromotie

De presentatie van het team naar buiten zendt een boodschap uit naar klanten. Een aantrekkelijke boodschap is een boodschap die origineel en authentiek is en het hart van de klant raakt. Routetalent helpt het team om zich op een authentieke en originele wijze naar buiten te presenteren en de juiste route naar het hart van de klant te vinden. Routetalent helpt het team om zich op een originele wijze te onderscheiden.

Mijn blinde vlek 'compenseren'

Compensatietalent

Zoals al eerder aangegeven voorziet elk talent in een behoefte. Het invullen van de behoefte waar de blinde vlek in voorziet, sla je voor jezelf over. Hiermee is deze behoefte echter niet verdwenen. Niet bij jou en ook niet bij anderen. In de praktijk blijkt dat deze behoefte (onbewust) gecompenseerd wordt door een overmatige inzet van een bepaald talent: het compensatietalent.

Het compensatietalent produceert gedrag waar anderen in iemands leef- en werkomgeving het snelst op reageren en waar jij dus ook (van jongs af aan) aan het meest voor werd beloond. De blinde vlek beïnvloedt ons functioneren op een negatieve wijze. Het is heel begrijpelijk dat als we ergens in ons functioneren niet goed uitkomen, dat we dan automatisch meer terugvallen op ons compensatietalent. Dit is immers waarop anderen wel reageren en waar we dus een oplossing van mogen verwachten.

Jouw compensatietalent is Bestuurtalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om bij het uitvoeren van activiteiten vooraf concrete, realistische en voor anderen navolgbare (meetbare) doelen te stellen.

Je bent als het ware gewend geraakt om de behoefte, die hoort bij jouw blinde vlek, te vervullen met de inzet van dit talent. Althans, hiertoe doe je een poging want het compensatietalent is niet bedoeld voor het vervullen van de specifieke behoefte die hoort bij jouw blinde vlek. De frustratie die de blinde vlek met zich meebrengt, stimuleert jou echter om dit compensatietalent nog meer in te zetten, waardoor je terecht kunt komen in gedrag dat niet effectief of niet meer functioneel is. Je stopt dan al jouw energie in iets wat steeds maar geen bevredigende oplossing oplevert.

Door dit overmatig gebruik van het compensatietalent, gaat het bijbehorend gedrag uiteindelijk de boventoon voeren en maskeert dit soms jouw overige talenten. Het compensatiegedrag heeft daarom meestal een obsessief karakter: het MOET!

Wisselwerking Blinde vlek en Compensatietalent

Vanuit jouw blinde vlek vergeet je of probeer je mogelijk het volgende gedrag te vermijden:

Expressie te geven aan je diepere verlangens

Vanuit jouw compensatietalent doe je onderstaande volgende teveel of domineert dit mogelijk jouw dagelijks gedrag:

Doelen te moeten stellen en deze ten koste van alles te moeten bereiken

Het begrijpen van de wisselwerking tussen jouw blinde vlek en compensatietalent is belangrijk om jezelf los te maken van gedrag waar je uiteindelijk niets aan hebt. De kunst is om te investeren in de versterking en ontwikkeling van het talentgebied dat hoort bij jouw blinde vlek, waardoor de behoefte aan het overmatig inzetten van jouw compensatietalent vanzelf zal afnemen.

Jane® maakt mensen bewust van de interactie van hun blinde vlek (gedrag dat ze vermijden) en hun compensatietalent (gedrag dat ze overmatig veel inzetten). We laten zien dat deze ongezonde interactie tussen de blinde vlek en compensatiegedrag uiteindelijk contraproductief is en hoe ze dat kunnen doorbreken met behulp van het Blinde Vlek Actieplan.

Mijn Blinde vlek Actieplan

Persoonlijk Actieplan

Jouw individueel actieplan houdt in de praktijk in dat je voor jezelf nagaat hoe jij jezelf kunt versterken en ontwikkelen in het talentgebied dat hoort bij jouw blinde vlek op [routetalent](#).

Wat doet deze blinde vlek met jou?

De blinde vlek heeft impact op hoe je met jezelf omgaat. Met deze blinde vlek geef je geen expressie aan jouw verlangens.

Welk effect heeft deze blinde vlek op jouw dagelijks functioneren?

De blinde vlek heeft impact op je dagelijks functioneren. Met deze blinde vlek heb je bij de uitvoering moeite om de juiste richting te bepalen waardoor je de uitvoering van taken vertraagt.

Welk effect heeft deze blinde vlek op jouw persoonlijke ontwikkeling?

De blinde vlek heeft impact op je persoonlijke ontwikkeling. Met deze blinde vlek heb je de neiging alle opties open te houden en je in meerdere richtingen tegelijkertijd te ontwikkelen.

Leer van anderen

Een andere toepassing is om af en toe eens wat tijd door te brengen met mensen, die dit talent wel hebben (zie beschrijving van het talent). Let daarbij dan vooral op de wijze waarop zo iemand een situatie of probleem benadert. Probeer van die persoon te leren en je eigen te maken hoe hij/zij met behulp van dit talent zaken benadert.

Het doel ervan is natuurlijk niet om te worden zoals die ander, maar te begrijpen hoe dit talent in de praktijk werkt en wat de voordelen ervan zijn. Om te leren iets daarvan in je eigen dagelijks werkproces te gaan toepassen. Hoe beter je de talenten van jezelf en anderen begrijpt, hoe gemakkelijker het wordt om samen met anderen de juiste teamprestaties te leveren, je eigen bijdrage en rol daarin te zien en de talenten van jezelf en anderen te 'managen'.

Als je een en ander wat meer op je hebt laten inwerken, is het mogelijk de eerste effecten ervan te ervaren in je opstelling in de werksituatie. Door daar verder op in te gaan, kun je jouw persoonlijk actieplan zo effectief mogelijk maken.

Tip: Probeer een slogan zoals:

Durf meer expressie te geven aan wat je vindt!