

# Jane *Jong* Talenten Rapportage



Voorbeeld kandidaat

30-04-2021

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

# 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.

# Hoe werkt het Jane® Talenten Diagram?

Het Jane® Talenten Diagram is een overzicht van de 27 Jane® Talenten. Een talent iets wat je van nature graag/snel kunt en wilt doen (voor een ander). 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 dat wat de ander nodig heeft. 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

De eerste groep van talenten vinden we in de eerste kolom van het Jane® Talenten Diagram onder de noemer 'Wat'. Deze talenten helpen bij het opstarten van iets: wat is de richting? Wat zijn prioriteiten? Wat ga ik doen? Deze talenten helpen bij het hier en nu en de dagelijkse dingen.

De tweede groep van talenten staat in de tweede kolom van het Jane® Talenten Diagram onder het kopje 'Hoe'. Deze talenten zorgen voor zekerheid. Het hoe laat jou praten over wat je wilt doen: je gaat het verwoorden en maakt plannen. Deze talenten gaan over jouw unieke en persoonlijke stijl en aanpak. Ze helpen je om je in te zetten met het vertrouwen dat het gewenste resultaat (straks) zal worden gehaald.

De derde groep van talenten staat in de derde kolom van het Jane® Talenten Diagram onder 'Waarom'. Deze talenten helpen bij het ontdekken van jouw passie en het ontwikkelen van je eigen identiteit. Deze talenten gaan over jouw persoonlijke drive. Waarom doe je de dingen zoals je ze graag doet. Waar word jij uiteindelijk echt blij van. Deze talenten zijn gericht op de lange termijn en op later.

Wanneer jij 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 en Compensatietalent

Op de kruising van de laagste rij en de laagste kolom bevindt zich jouw persoonlijke blinde vlek. Dit is jouw minst sterke prestatiegebied die de verdere ontwikkeling van jouw talenten mogelijk kan belemmeren. In het Jane® Talenten Diagram is de blinde vlek in het rood aangegeven. Het talent dat in het groen is aangegeven is het compensatietalent dat jij gebruikt om jouw blinde vlek te compenseren.

# Jane Jong Diagram Voorbeeld kandidaat

|   | <b>WAT</b><br><i>probleem oplossen</i><br>((nu))                             | <b>HOE</b><br><i>zekerheid geven</i><br>((straks))                    | <b>WAAROM</b><br><i>Tot je recht komen</i><br>((later))                               | Gemiddelde score |
|---|--|---|---|------------------|
| Bij het ondergaan van veranderingen...            | <b>analyse</b><br>dring ik snel door tot de kern daarvan!<br>40%             | <b>formulering</b><br>kan ik iets goed verwoorden!<br>50%             | <b>investering</b><br>zie ik hoe ik daarin moet investeren!<br>40%                    | - 43.3%          |
| Het toepassen van kennis & ervaring moet...       | <b>onderscheiding</b><br>relevant zijn voor de situatie!<br>20%              | <b>inleving</b><br>passen bij hoe een ander het beleeft!<br>60%       | <b>combinatie</b><br>het unieke uit iets of iemand halen!<br>40%                      | - 40%            |
| Een strategie, methode of werkwijze moet...       | <b>routine</b><br>volg ik graag, herhaling is geen probleem!<br>20%          | <b>argumentatie</b><br>kan ik overtuigend brengen!<br>90%             | <b>uitleg</b><br>kan ik goed uitleggen omdat ik de consequenties kan overzien!<br>40% | - 50%            |
| In het dagelijks contact met anderen...           | <b>help</b><br>vind ik het fijn om anderen te helpen!<br>20%                 | <b>signaleer</b><br>pak ik de signalen van anderen snel op!<br>60%    | <b>etaleer</b><br>vind ik presentatie en stijl belangrijk!<br>50%                     | - 43.3%          |
| Belangrijk in relaties met anderen vind ik...     | <b>vertrouw</b><br>dat ik anderen steeds betrek bij de uitvoering!<br>80%    | <b>contact</b><br>intensief en stimulerend contact!<br>50%            | <b>correctie</b><br>wederzijdse verbetering en objectieve feedback!<br>60%            | - 63.3%          |
| In het samenwerken met anderen...                 | <b>doorbraak</b><br>kan ik veel hebben en kan ik voor iets 'knokken'!<br>50% | <b>beheers</b><br>grijp ik in wanneer iets mis dreigt te gaan!<br>90% | <b>vertaal</b><br>geef ik anderen duidelijke instructies!<br>70%                      | - 70%            |
| In mijn dagelijkse bezigheden...                  | <b>route</b><br>bepaal ik graag zelfstandig de juiste koers!<br>40%          | <b>structuur</b><br>houd ik vast aan een bepaalde structuur!<br>20%   | <b>harmonie</b><br>vind ik een goede sfeer en overleg erg belangrijk!<br>30%          | - 30%            |
| Als ik mij inzet...                               | <b>rotatie</b><br>houd ik van vaart en tempo!<br>30%                         | <b>exploitatie</b><br>wil ik kansen maximaal benutten!<br>40%         | <b>export</b><br>is uitdaging voor mij erg belangrijk!<br>60%                         | - 43.3%          |
| Als ik met anderen iets tot stand moet brengen... | <b>geef</b><br>kijk ik graag naar de grote lijnen en het overzicht!<br>80%   | <b>bestuur</b><br>wil ik concrete doelen bereiken!<br>80%             | <b>scope</b><br>integreer ik gemakkelijk met anderen!<br>60%                          | - 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.

## Voorbeeld is ...

### BEHEERSEND

Beheerstalent (90%)

### OVERTUIGEND

Argumentatietalent (90%)

### VERTROUWEND

Vertrouwtalent (80%)

### DOELGERICHT

Bestuurtalent (80%)

### GROTE LIJNEN ZIEND

Geeftalent (80%)

### INSTRUCTIEF

Vertaaltalent (70%)

### HORIZONVERBREDEND

Scopetalent (60%)

### BESLUITVAARDIG

Signaleertalent (60%)

### GRENSVERLEGGEND

Exporttalent (60%)

# Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Beheerstalent:** Je kunt en wilt van nature graag de leiding nemen om de kwaliteit of de gang van zaken rond een opdracht te bewaken, te beheersen en te waarborgen.

**Mensen met beheerstalent** letten op dat er een goede uitkomst is bij een (gezamenlijke) prestatie. Ze zoeken naar duidelijke werk- en kwaliteitsnormen. Zo kunnen ze goed in de gaten houden of alles nog goed verloopt. Met dit talent willen ze ingrijpen op het moment dat het anders gaat dan wat afgesproken is.

Het effect van dit talent op jouw omgeving is dat je ingrijpt als je merkt dat iets niet gaat zoals is afgesproken. In plaats van het probleem naar een anderen door te schuiven pak je het aan.

Jij bent een fijne groepsgenoot omdat je zorgt dat jouw (school) opdrachten van een zekere kwaliteit zijn. Je houdt ook in de gaten dat het op tijd ingeleverd is. Je grijpt in al er iets mis dreigt te gaan. Je let er ook op of de samenwerking volgens de afspraken gebeurt. Je hebt persoonlijk overwicht.

Let op dat je jouw persoonlijke overwicht niet ten koste van een ander inzet, dan kun je een ander beperken of domineren. Blijf jouw persoonlijke normen en waarden vergelijken met die van een ander, dan loop je niet het gevaar dat je een ander overheerst.

Jongeren met beheerstalent geven aan dat ze:

- Weten wat ze moeten doen/inleveren om een bijvoorbeeld een 6 te halen en letten op dat dat in ieder geval gebeurt.
- Het maken van een opdracht goed kunnen laten verlopen.
- Geneigd zijn om te controleren of iedereen zijn taak wel uitvoert.
- Letten op de afgesproken kwaliteit.
- Weten van welke personen ze welke kwaliteit kunnen verwachten.
- Daadkrachtig zijn.

# Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Argumentatietalent:** Je kunt en wilt van nature met argumenten iets zó overbrengen dat anderen worden overtuigd.

**Mensen met argumentatietalent** zijn gericht op het beïnvloeden van hun omgeving. Het talent zorgt ervoor dat ze anderen overtuigen om iets wel of niet te doen.

Met dit talent wil je graag invloed op jouw omgeving uitoefenen en anderen van iets overtuigen. Je kunt met dit talent een zekere positieve autoriteit uitstralen. Je kunt ook twijfel of aarzeling over iets bij mensen wegnemen. Als jij de persoon bent die beslissingen mag nemen is het belangrijk om je keuzes en beslissingen te kunnen onderbouwen met argumenten. Je moet dan niet alleen jezelf, maar ook anderen kunnen motiveren waarom ze besluiten iets wel/niet te doen.

Je bent een fijne groepsgenoot omdat je graag met duidelijke argumenten wilt komen tot een goed doordachte uitwerking van een opdracht. Jij zorgt ervoor dat de anderen argumenten geven die zij van belang vinden. Jij kunt tijdens een presentatie of beoordeling goed vertellen waarom jullie werk er 'zus en zo' uitziet. Jij kunt de beoordelaar met jouw argumenten over de streep trekken om een goede beoordeling te geven.

Let wel op dat je met dit talent niet (bewust of onbewust) anderen manipuleert of voor de gek houdt.

Anderen zonder dit talent kunnen vinden dat jij steeds in discussie wilt gaan.

Jongeren met argumentatietalent geven aan dat ze:

- Veel vragen stellen.
- Vaak in discussie gaan als ze van mening zijn dat iets fout is.
- Bij hun ideeën meteen argumenten geven.
- Na een beoordeling er toch punten bij kunnen 'kletsen'.

## Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Vertrouwtalent:** Je kunt en wilt van nature graag de talenten, kennis, ervaring en inzichten van anderen betrekken bij het oplossen van problemen en het uitvoeren van de werkzaamheden. Openheid en vertrouwen zijn hierbij van belang.

**Mensen met vertrouwtalent** richten zich op het inzetten van de bronnen in hun omgeving. Zoals wat de docent wil bij een gegeven opdracht, de materialen waar je mee werkt, talenten van de mensen om je heen, enz.

Het effect van vertrouwtalent op jouw omgeving is dat je jezelf en anderen aan kunt zetten tot concrete actie, daar is een zekere mate van vertrouwen of geloof bij nodig. Soms twijfelen anderen of ze iets wel kunnen en komen daardoor niet tot actie. Jouw vertrouwen 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 zich in te zetten.

Je bent een fijne groepsgenoot omdat je jouw groepsgenoten helpt om met vertrouwen de talenten, kennis en vaardigheden van jezelf en anderen in te zetten. Deze uitstraling van vertrouwen stimuleert de groep om hun talenten in te zetten en zo elkaars sterke punten te ontdekken en te benutten. Door dit talent stimuleer je vertrouwen of geloof dat iets zal lukken. Je betreft anderen bij het oplossen van problemen of bij het maken van een opdracht. Het geeft en heeft vertrouwen en dat stimuleert anderen om mee te doen.

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.'

Jongeren met vertrouwtalent geven aan dat:

- 'Komt wel goed' hun motto is.
- Het niet uitmaakt in welke werkgroep je zit.
- Ze niet controleren wat een ander bij de groepsopdracht heeft gedaan.



# Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Bestuurtalent:** Je kunt en wilt van nature graag, bij het maken van opdrachten of het doen van activiteiten, vooraf duidelijke doelen stellen. Doelen die concrete, realistisch en voor anderen navolgbaar (meetbare) zijn.

**Mensen met bestuur talent** richten zich op het besturen van de dingen die in hun omgeving plaatsvinden. Daarom zoeken zij naar concrete doelen om hun omgeving daar zoveel mogelijk op af te stemmen.

Het effect van dit talent op jouw omgeving is dat je zorgt voor duidelijke- en meetbare afspraken. Je omgeving wil dat je waarmaakt wat je belooft. Onrealistische- en vage beloftes kunnen teleurstellingen in de hand werken. Je helpt anderen het nut te zien van opdrachten of activiteiten.

Jij bent een fijne groepsgenoot omdat je gegeven opdrachten makkelijk kunt vertalen in concrete-, haalbare- en meetbare acties. Hierdoor geef je aan jezelf en aan anderen in jouw omgeving een stuk houvast en zekerheid. Zo neem je je groepsgenoten stap-voor-stap mee.

Let er op dat je hier niet in doorslaat. Je kunt dan 'over-controle' of doelafhankelijkheid laten ontstaan. Als je te veel let op het doel of het resultaat kan dat ten koste van mensen gaan.

Aan mensen die niet doelgericht zijn kun je je storen omdat ze te flexibel zijn en te vaak zijsporen inslaan.

Jongeren met dit talent geven aan dat ze:

- Op zoek gaan naar het 'waarom'.
- Klaar zijn wanneer het doel is gehaald.
- Het verschrikkelijk vinden als er géén deadlines zijn.
- Goed kunnen bedenken wat zij nodig hebben om hun doel te bereiken.
- Niet perse zelf de leiding nemen, maar wel graag daarbij assisteren.
- Er niet van houden als er alleen met ideeën en ambities 'gestrooid'

# Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Geeftalent:** Je kunt en wilt van nature heel lang blijven geven zonder resultaat te hoeven zien.

**Mensen met geeftalent** willen nieuwe dingen op gang brengen in hun omgeving.

Het kost tijd, energie en aandacht om bijvoorbeeld met een nieuw systeem te leren werken. Je kunt dit goed opbrengen dankzij het geeftalent. Dat het een tijdje kan duren voordat er resultaat te zien is maakt voor jou niet uit. Zo help je jouw omgeving.

Je bent een fijne groepsgeenoot omdat je met dit talent nieuwe opdrachten, ideeën of systemen goed aankunt. Met dit talent ben je meer gericht op de grote lijnen van dan op de details. Je kunt dingen los van elkaar zien, waardoor je makkelijk iets nieuws aankunt.

Als je dagelijks met details moet werken, kan dat erg vermoeiend voor jou zijn. Je let vooral op de grote lijn in dingen. Je kunt weleens teveel blijft geven zonder dat daar iets tegenover staat.

Anderen zonder dit talent kun je kortzichtig of zuinig met de kleine dingen vinden.

Jongeren met geeftalent geven aan dat ze:

- Makkelijk geld uitlenen en het niet snel terug verwachten.
- Lang kunnen 'prutsen' aan iets wat stuk is (een brommer bijvoorbeeld).
- Ervan houden nieuwe mensen te ontmoeten en nieuwe dingen te ontdekken.
- Mandela als voorbeeld hebben.
- Houden van cadeautjes kopen en geven o.a. voor Sinterklaas.

# Jouw talenten Voorbeeld kandidaat

**Vertaaltalent:** Je kunt en wilt van nature ingewikkelde zaken vertalen in eenvoudige instructies.

**Mensen met vertaaltalent** zijn gericht op het eenvoudig maken van ingewikkelde zaken. Zo wordt het voor iedereen begrijpelijk en uitvoerbaar. Ze vertalen moeilijk lijkende zaken in eenvoudige aanwijzingen, zodat iedereen ermee uit de voeten kan.

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

Je bent een fijne groepsgenoot omdat je de groep helpt om de opdracht te vertalen naar heldere instructies voor iedereen. Hoe eenvoudiger de instructies, hoe gemakkelijker de uitvoering gaat, hoe groter de kans op goede resultaten. Je zorgt voor een transparante communicatie waardoor durf ontstaat om aan iets vorm te geven.

Dit talent kun je ook wel 'talent van vereenvoudiging' noemen. Je zorgt ervoor dat er zelfvertrouwen en optimisme komt bij jezelf en anderen. Hierdoor kun je op anderen (die dit talent niet hebben) overkomen als (te) zelfbewust of zelfs arrogant.

Jongeren met vertaaltalent geven aan dat ze:

- Goed kunnen versimpelen.
- Goed kunnen samenvatten.
- Een nieuw spel goed kunnen uitleggen.
- Het niet erg vinden om iets te presenteren.
- Goed zijn in het vertalen van teksten.

## Jouw blinde vlek

Uit psychologisch onderzoek blijkt dat iedereen een of meerdere blinde vlekken heeft. Een blinde vlek is een wisselwerking in gedrag bij jezelf waar je je niet van bewust bent en vaak gebaseerd is op een onjuiste gedachte of overtuiging. Deze wisselwerking kan zeer hardnekkig zijn en/of worden, wanneer je hier helemaal niets aan doet.

Jane® meet de blinde vlek als het talent waarvan jij je niet bewust bent dat je deze niet inzet voor jezelf. Het is jouw minst sterke prestatiegebied die de verdere ontwikkeling van jouw persoonlijke talenten mogelijk kan belemmeren, en dus de moeite waard om te onderzoeken.

### Jouw blinde vlek

Uit jouw Jane® Talenten Diagram blijkt dat jouw blinde vlek Routetalent is. Dit vertaalt zich mogelijk naar het volgende:

**Dat jij wellicht niet altijd de juiste richting of koers voor jezelf en anderen weet te bepalen en hierdoor ineffectief bent met de inzet en ontwikkeling van jouw talenten (routetalent).**

Routetalent richt zich op het bepalen van de juiste route naar iets. Mensen met routetalent houden van zelfstandigheid en geven daar ook graag expressie aan. Omdat dit jouw blinde vlek is kan het zijn dat jij moeite hebt met het bepalen van welke kant jij op wilt. Het kan ook zijn dat je moeite hebt met het uitspreken van waar jouw verlangens precies liggen. Hierdoor kan het lijken alsof je deze niet hebt of althans niet duidelijk hebt, waardoor de verlangens van anderen makkelijker voor kunnen gaan.

# Hoe compenseer je jouw blinde vlek?

## **De wisselwerking tussen jouw blinde vlek en compensatietalent**

Ergens heb jij (van jongs af aan) op een of andere manier “bedacht” dat wanneer jij je jouw compensatietalent inzet de behoefte van jouw blinde vlek-talent vervuld wordt. We houden onszelf in feite voor de gek maar hebben dit niet altijd direct door. Onbewust ervaren wij zelf wel, maar ook onze omgeving, dat er iets mist echter kunnen onze vinger er niet goed op leggen. Hoe meer dit gevoel groeit hoe meer we proberen dit te compenseren met ons compensatietalent.

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

### ***Expressie te geven aan jouw diepere verlangens***

Vanuit jouw compensatietalent doe je onderstaande 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® vindt het belangrijk dat wanneer jij deze blinde vlek als een belemmering ervaart, je hiermee afrekent en leert om hier effectief mee om te gaan. Zodoende maak je de weg vrij voor jezelf om volledig uit de verf te komen, jouw unieke bestemming te realiseren en jouw talenten in te zetten voor anderen!

# Jouw talenten in de praktijk

Jane® maakt ook een vertaling naar de soort taken, verantwoordelijkheden en rollen die het beste passen bij jouw unieke bestemming. Op deze manier kunnen we heel concreet worden over hoe jij in de praktijk het beste tot jouw recht komt. Dit helpt jou bij het maken van de juiste keuzes voor jezelf en jouw persoonlijke groei en ontwikkeling zowel privé als ook voor studie of werk.

**Taken** worden in het hier en nu uitgevoerd en bestaan vaak uit een of meerdere handelingen die erop gericht zijn een probleem (voor een ander) op te lossen. Taken worden vaak in opdracht gedaan en meestal kun je snel zien of dit wel of niet goed is uitgevoerd. Naast het goed uitvoeren van taken is er ook behoefte aan de zekerheid van het weten dat die uitvoering zal leiden tot een bepaalde uitkomst.

Bij **verantwoordelijkheden** gaat het om het beoordelen van hoe iets het beste kan worden uitgevoerd. Het gaat er niet meer alleen om dat iets gebeurt maar dat iets ook op een specifieke manier gebeurt. Want hiermee kun je op een verwachting inspelen.

Een **rol** wordt vaak niet benoemd maar heeft wel een duidelijk effect op het eindresultaat op de lange termijn. Iemand die bijvoorbeeld veel gevoel voor harmonie heeft (harmonietalent), kan in het team bijdragen aan meer overleg en samenwerking, terwijl dit geen specifieke taak of aparte verantwoordelijkheid was voor diegene. Iemand heeft van nature een bepaalde rol omdat hij/zij zo is. Het gaat er dan ook om wat anderen op de lange termijn het meest aan ons hebben.

## Jouw talenten in de praktijk

Bij jouw talenten passen taken waarbij

- jij anderen steeds kunt betrekken bij de uitvoering (vertrouwtalent)
- het hebben van overzicht van de situatie belangrijk is (geeftalent)

Bij jouw talenten passen verantwoordelijkheden waarbij

- jij anderen met heldere argumenten van iets moet kunnen overtuigen (argumentatietalent)
- ingrijpen als iets dreigt af te wijken van een bepaalde norm belangrijk is (beheerstalent)
- doelgericht te werk gaan erg belangrijk is (bestuur talent)

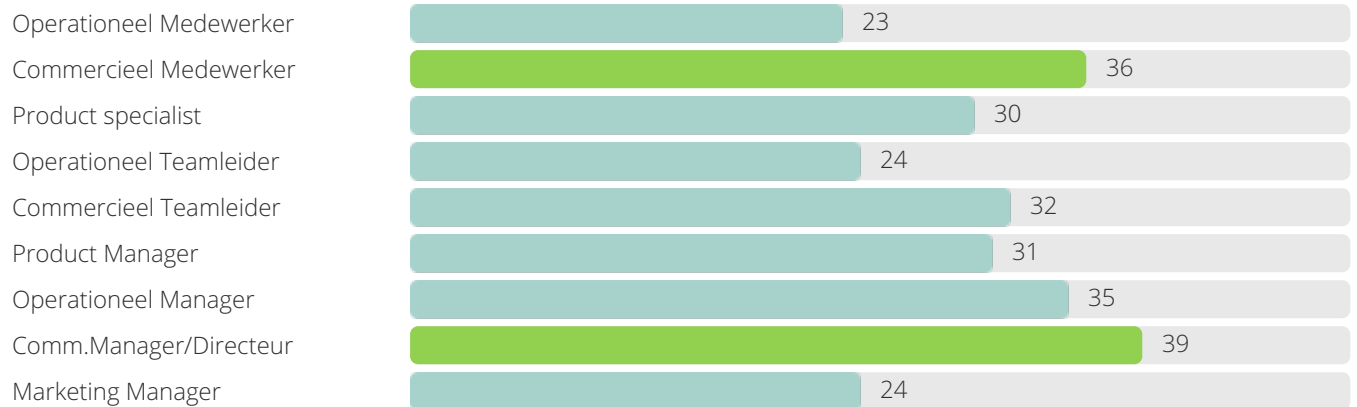
Bij jouw talenten passen rollen waarbij

- jij complexe zaken in heldere en begrijpbare instructies moet vertalen (vertaaltalent)

## Mijn lijnfuncties Voorbeeld kandidaat

Lijnfuncties zijn functies met een focus op het hier en nu en het borgen van de continuïteit van een proces, service, dienst. Het accent binnen deze functies ligt op het verrichten van taken en het bereiken van vaste doelen. Vaak wordt er in een team met vaste collega's gewerkt.

Bij een score van 36 punten of hoger is er sprake van een match tussen de functie en jouw combinatie van talenten. Dit betekent niet dat andere functies niet uitvoerbaar zijn. Jij scoort op de volgende lijnfuncties:



### Commercieel Medewerker

In je functie als Commercieel Medewerker ben je dagelijks in contact met klanten die om informatie vragen, een bestelling willen doen of problemen met iets willen melden. Ze verwachten dat jij deze dingen voor hen regelt en zorgt dat ze bijvoorbeeld de juiste informatie krijgen, of de bestelling door jou zorgvuldig wordt opgenomen en verwerkt, etc. Jij bent voor hen het aanspreekpunt van de organisatie.

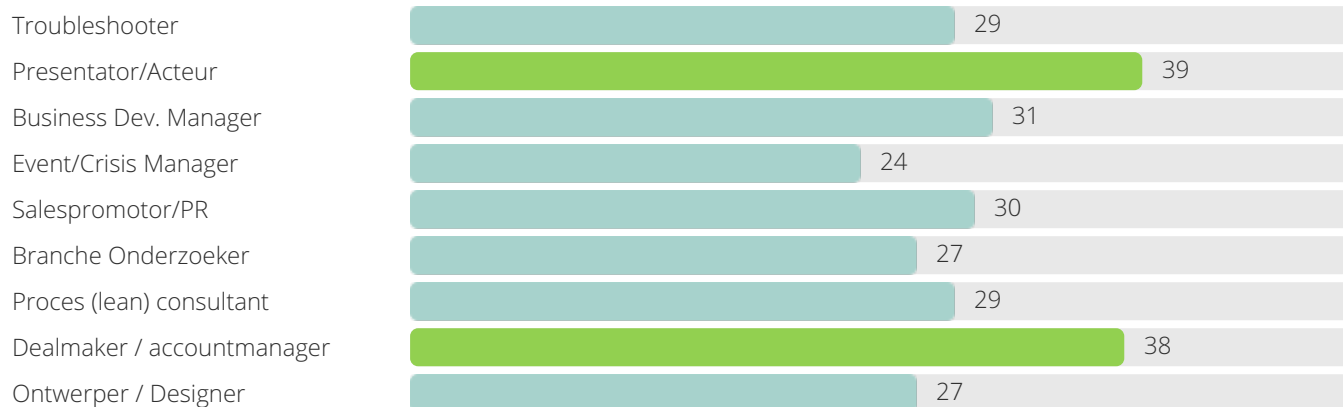
### Comm.Manager/Directeur

In de functie van Manager geef je leiding aan teamleiders, afdelingsmanagers en/of andere managers. Je hebt een bepaalde eindverantwoordelijkheid voor het resultaat en de wijze waarop de organisatie zich verder ontwikkelt. Zowel extern in de markt als het gaat om de marktpositie als ook intern als het gaat om het inrichten en up-to-date houden van de organisatie.

## Mijn projectfuncties Voorbeeld kandidaat

Projectfuncties zijn functies met een focus op verbetering van onder andere een proces, service, dienst, gericht op de middellange termijn. Het accent binnen deze functies ligt op het hebben van een verantwoordelijkheid om wisselende doelen met wisselende teams te bereiken.

Bij een score van 36 punten of hoger is er sprake van een match tussen de functie en jouw combinatie van talenten. Dit betekent niet dat andere functies niet uitvoerbaar zijn. Jij scoort op de volgende projectfuncties:



### Presentator/Acteur

De "Presentator" is een verzamelnaam van functies waarin je verantwoordelijk bent voor het overbrengen van een boodschap in de vorm van een rol die voor de luisteraar (op de radio of via internet) of kijker (tv, toneel, internet) navolgbaar is.

De presentator of acteur identificeert zich zodanig met de boodschap die hij wil overbrengen dat hij zelf eerst als het ware de boodschap wordt en door zijn houding, spreken en interactie met zijn publiek (luisteraars, kijkers) deze boodschap weet over te brengen. Zowel de presentator als de acteur spelen een rol waardoor de boodschap die hij wil overdragen het publiek raakt en overkomt. Voorbeelden hiervan zijn Presentator bij de radio of op TV, Toneel speler, Film acteur of TV acteur, etc.

### Dealmaker / accountmanager

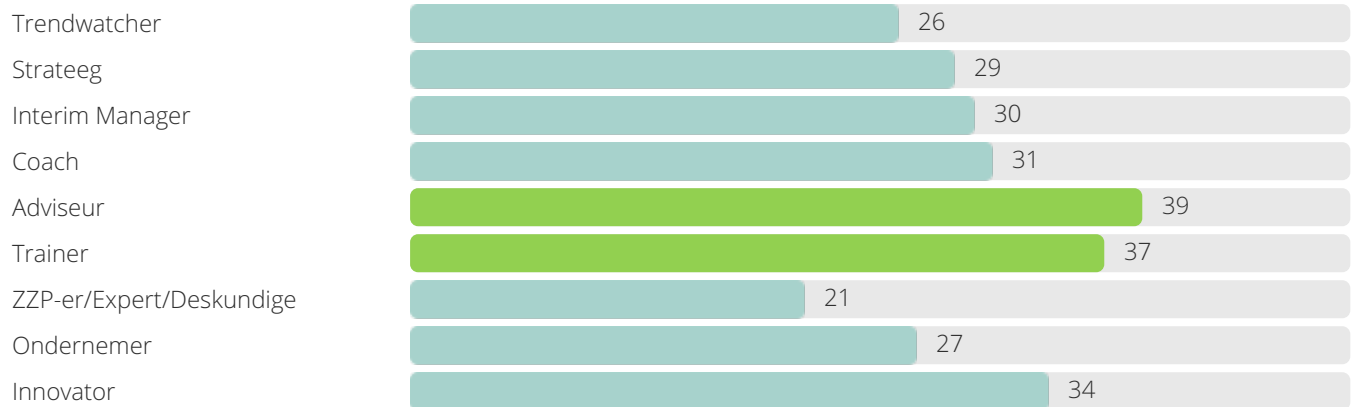
De 'Dealmaker' is een verzamelnaam voor functies zoals Onderhandelaar, Dealmaker, Trader, Exportmanager, etc. Het is een afwisselende functie waarin je wekelijks met allerlei soorten mensen gesprekken voert met het doel uiteindelijk een commercieel interessante deal te sluiten.



## Mijn veranderfuncties Voorbeeld kandidaat

Veranderfuncties zijn functies met een focus op verandering waarbij het accent ligt op de rol die jij daarin vervult. De 'veranderdoelen' kunnen afwisselend zijn en zijn met name gericht op de lange termijn. Er is sprake van een grote diversiteit aan gesprekspartners in de vorm van individuen, groepen, teams, etc.

Bij een score van 36 punten of hoger is er sprake van een match tussen de functie en jouw combinatie van talenten. Dit betekent niet dat andere functies niet uitvoerbaar zijn. Jij scoort op de volgende veranderfuncties:



### Adviseur (39)

De 'Adviseur' is een verzamelnaam voor functies zoals Consultant, Organisatie Adviseur, Management Consultant, Adviseur, etc. Het is een afwisselende functie waarin je wekelijks met allerlei soorten mensen gesprekken voert met het doel om uiteindelijk een zo optimaal mogelijke organisatievorm en -structuur te kunnen aanbevelen en daarover je klanten te adviseren.

### Trainer (37)

De "Trainer" is een verzamelnaam van functies waarin je anderen leert welk gedrag in een bepaalde functie het meest effectief is en hoe je de rol die bij deze functie hoort in de praktijk het beste kunt spelen. Zoals een Verkooptrainer die anderen traint in verkoopgedrag, een Leermeester in een bedrijf die anderen traint in het bedienen van machines, een Sporttrainer die anderen traint in een bepaalde sport, etc.

## Mijn organisaties Voorbeeld kandidaat

Jane® typeert 9 organisaties op basis van het kernproces(en) van een organisatie. De gedachte dat een jij voorziet in de behoefte van jouw omgeving middels jouw talenten, weliswaar in de vorm van een functie, gaat ook op voor een organisatie. De kern van het product, het proces of de dienst welke geleverd wordt door de organisatie voorziet in de (latente) behoefte van haar omgeving, en hiertoe wordt een combinatie van talenten ingezet.

|  |  |
|--|--|
| <b>"Ik kan me redelijk vinden in dit type organisatie":</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Consultancy en advies (30)</li><li>• Ideële organisaties (30)</li></ul>        | <b>"Ik voel me thuis in dit type organisatie":</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Media &amp; Communicatie (39)</li><li>• Overheden, banken, sport (35)</li><li>• Innovatieve organisaties (38)</li></ul> |
| <b>"Ik voel me niet thuis in deze organisatie typen":</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Research &amp; Wetenschap (21)</li><li>• Vakgerichte organisaties (22)</li></ul> | <b>"Ik wil wel een ander type organisatie dan deze":</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Educatie &amp; ontwikkeling (29)</li><li>• Salesgerichte organisaties (28)</li></ul>                              |

Bij een score van 33 punten of meer is er sprake van een match tussen het type organisatie en jou unieke combinatie van talenten. Bij een match zul je je 'thuis voelen' in deze organisatie en de kern van de manier waarop zij voorziet in de behoefte van de omgeving (lees: de markt).

| Score | Match   |
|-------|---|
| 30-32 | "Kan me redelijk vinden in dit type organisatie"  |
| 25-29 | "Denk wel eens: een andere organisatie proberen?" |
| ≤24   | "Voel me niet thuis in deze organisatie"          |

# Uitwerking Functie/Rol Commercieel Medewerker

## Functiebeschrijving – Commercieel Medewerker

De Commercieel Medewerker legt gemakkelijk contact en verplaatst zich in de situatie van zijn klanten. Hij/zij straalt zelfvertrouwen uit, is soms wat competitief en kan veel incasseren. Hij/zij wil graag de controle hebben en kan daarom dominant overkomen.

In de functie van Commercieel Medewerker ben je dagelijks in contact met klanten die om informatie vragen, een bestelling willen doen of problemen willen melden. Ze verwachten dat jij deze dingen voor hen regelt en zorgt dat ze de juiste informatie krijgen, of dat de bestelling door jou zorgvuldig wordt opgenomen en verwerkt, etc. Jij bent voor hen het aanspreekpunt van de organisatie.

Het hoofddoel van deze functie is dat je alles wat maar mogelijk is voor de klant regelt. Daarom vind je dagelijks contact met klanten prettig en je kunt je zelf goed in hun situatie verplaatsen en inspelen op hun vragen of problemen. Je doet 'alles' om datgene wat de klant nodig heeft voor elkaar te krijgen. Deze houding om 'alles' te doen wat in je macht is om iets voor elkaar te krijgen is niet alleen naar klanten belangrijk maar ook naar je collega's, andere afdelingen en eventuele leveranciers.

Als in het traject met de klant iets dreigt mis te gaan grijp je tijdig in. Je geeft klanten duidelijke instructies zodat ze weten wat ze moeten doen. Je bent alert op kansen en mogelijkheden om jullie producten te verkopen en je doet alles om deze (markt-) kansen te benutten.

## Functie talenten profiel – Commercieel Medewerker

Deze functie vraagt dat je:

1. je jezelf kunt verplaatsen in de belevingswereld van klanten (inlevingstalent);
2. dagelijks gemakkelijk contact legt en onderhoudt met klanten en andere betrokkenen (contacttalent);
3. verkoopkansen en mogelijkheden bij klanten ziet en zeer gemotiveerd bent om deze te benutten (exploitatietalent).

In deze functie wordt uiteindelijk van je verwacht dat je samen met andere collega's, afdelingen en leveranciers maximaal samenwerkt om dingen voor de klant voor elkaar te krijgen door:

4. belemmeringen voor klanten om de juiste informatie te krijgen en bestellingen te doen zo snel mogelijk uit de weg te ruimen (doorbraaktalent);
5. in te grijpen als in dit proces iets dreigt mis te gaan om tijdig problemen in de bestelling en/of uitvoering te voorkomen (beheerstalent);
6. voor klanten onduidelijke zaken te vertalen in heldere en duidelijke instructies zodat ze weten waar ze aan toe zijn en hoe ze moeten handelen (vertaaltalent).

Dit zijn de 6 basistalenten die je nodig hebt om de functie aan te kunnen. Jane heeft ontdekt dat als je gemiddeld op deze 6 talenten circa 60% of meer scoort (Jane Match = 60% of meer) dit een functie is waarin je een belangrijk deel van je talenten verder kunt ontwikkelen. Of je de functie onmiddellijk aan kunt is echter ook afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring met een dergelijke functie.

## Competentie Checklist – Commercieel Medewerker

Tijdens sollicitatiegesprekken zullen HRM-professionals in willen gaan op de hierboven beschreven talenten of competenties. Ze zullen zich onder meer afvragen of jij iemand bent die:

- Zich kan verplaatsen in anderen? (inlevingstalent)
- Dagelijks graag contact heeft met anderen in zijn omgeving? (contacttalent)
- Van competitie houdt en bijvoorbeeld uit zichzelf wil halen wat erin zit? (exploitatietalent)
- Er even een schepje bovenop kan doen als dat nodig is? (doorbreektalent)
- Durft in te grijpen als iets dreigt mis te gaan? (beheerstalent)
- Instructief en helder kan zijn naar anderen? (vertaaltalent)

Deze checklist geeft in de kern aan wat anderen/organisaties in de het algemeen van een “Commercieel Medewerker” verwachten. Je kunt deze checklist ook gebruiken om jezelf regelmatig op te beoordelen. Vraag ook anderen in je omgeving hoe zij jou op bovenstaande punten ervaren.

# Uitwerking Functie/Rol Comm.Manager/Directeur

## Functiebeschrijving – Commercieel Manager / Directeur

In het dagelijks contact is de “Manager” overtuigend en doelgericht. Hij is trots op datgene waar hij en zijn mensen voor staan en etaleert dat graag op een positieve wijze. Hij is hulpvaardig, heeft oog voor service en reageert in gesprekken alert op wat er gezegd wordt. In groepen kan hij domineren.

In de functie van Manager geef je leiding aan teamleiders, afdelingsmanagers en/of andere managers. Je hebt eindverantwoordelijkheid voor het resultaat en de wijze waarop de organisatie zich verder ontwikkelt. Zowel extern als het gaat om de marktpositie als ook intern als het gaat om het inrichten en up-to-date houden van de organisatie.

Het hoofddoel van deze functie is om erop toe te zien dat de unieke waarde van de organisatie (haar corebusiness) op een aantrekkelijke wijze zichtbaar wordt bij de beslissers in de markt en de organisatie naar buiten toe een goed imago opbouwt

Daarom heb je oog voor service, zorg je dat er alert wordt gereageerd op de behoeftesignalen van (potentiële) klanten en heb je aandacht voor een aantrekkelijke presentatie van wat de organisatie voor klanten kan betekenen. Deze alerte houding geldt niet alleen naar klanten maar ook naar de eigen medewerkers, leveranciers, eventuele business partners en de aandeelhouders.

Om dit te bereiken ben je in staat om je managementteam te motiveren en te overtuigen van je visie en de aanpak waar jullie uiteindelijk voor kiezen. Belangrijke beslissers in de markt kun je overtuigen van de unieke waarde van jullie organisatie, oplossingen, producten en diensten.

Je vertaalt de strategie in concrete, realistische en meetbare doelen die voor iedereen duidelijk en navolgbaar zijn.

Daarnaast heb je oog voor het vaststellen van duidelijke kwaliteitsnormen en zorg je ervoor dat er wordt ingegrepen als daarvan wordt afgeweken.

## Functie talenten profiel – Commercieel Manager / Directeur

Deze functie vraagt dat je:

1. concrete, haalbare en navolgbare doelen stelt en bereikt (bestuurtalent);
2. aandacht hebt voor heldere kwaliteitsnormen en ingrijpt als daarvan wordt afgeweken (beheerstalent);
3. anderen kunt motiveren en overtuigen van een bepaalde aanpak of strategie in de markt (argumentatietalent)

In deze functie wordt er uiteindelijk van je verwacht dat je in staat bent om de organisatie op de kaart te zetten en het imago daarvan bewaakt door:

4. oog voor service (helptalent);
5. aandacht voor een alerte reactie vanuit de organisatie op de behoeftesignalen van (potentiële) klanten (signaleertalent);
6. oog voor een aantrekkelijke presentatie van de unieke waarde van de organisatie in de markt (etaleertalent).

Dit zijn de 6 basistalenten die je nodig hebt om de functie aan te kunnen. Jane heeft ontdekt dat als je gemiddeld op deze 6 talenten circa 60% of meer scoort (Jane Match = 60% of meer) dit een functie is waarin je een belangrijk deel van je talenten verder kunt ontwikkelen. Of je de functie onmiddellijk aan kunt is echter ook afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring met een dergelijke functie.

## Competentie Checklist – Commercieel Manager / Directeur

Hieronder zijn de hiervoor nodige talenten nog eens als competentie weergegeven.

- Zijn je doelen voldoende concreet, haalbaar en voor anderen navolgbaar? (bestuurtalent)
- Stel je duidelijke werk- en kwaliteitsnormen en grijp je voldoende snel in als dreigt dat daarvan wordt afgeweken? (beheerstalent)
- Kun je anderen voldoende motiveren en overtuigen om jouw aanpak toe te passen? (argumentatietalent)
- Heb je voldoende oog voor service en sta je zelf voldoende klaar voor anderen als ze een beroep op je doen? (helptalent)
- Reageer je voldoende alert op de behoeftesignalen van je mensen en van klanten in de markt? (signaleertalent)
- Is de presentatie van jezelf en van de organisatie waar je voor staat voldoende aantrekkelijk? (etaleertalent).

Bovenstaande checklist geeft in de kern aan wat organisaties van een (commercieel) "Manager" verwachten. Je kunt de checklists gebruiken om jezelf zo nu en dan eens te beoordelen.

Vraag ook anderen in je omgeving eens hoe zij jou op bovenstaande punten ervaren.

# Uitwerking Functie/Rol Presentator/Acteur

## Functiebeschrijving – Presentator/Acteur

De “Presentator” is een verzamelnaam van functies waarin je verantwoordelijk bent voor het overbrengen van een boodschap in de vorm van een rol die voor de luisteraar (op de radio of via internet) of kijker (tv, toneel, internet) navolgbaar is.

De presentator of acteur identificeert zich zodanig met de boodschap die hij wil overbrengen dat hij zelf eerst als het ware de boodschap wordt en door zijn houding, spreken en interactie met zijn publiek (luisteraars, kijkers) deze boodschap weet over te brengen. Zowel de presentator als de acteur spelen een rol waardoor de boodschap die hij wil overdragen het publiek raakt en overkomt. Voorbeelden hiervan zijn Presentator bij de radio of op TV, Toneel speler, Film acteur of TV acteur, etc.

De “Presentator/Acteur” is iemand die gemakkelijk contact met je legt. Hij is meestal goed van de tongriem gesneden. Hij is doelgericht en dominant en straalt van nature zelfvertrouwen uit. Hij is optimistisch en goed geluimd maar kan zich ook druk maken over situaties waarin anderen onrecht wordt aangedaan. Bij de “Presentator/Acteur” gaat het om het overbrengen van een boodschap door het spelen van een rol en niet zozeer om een functie. De boodschap die je wilt overbrengen moet passen bij de rol en omgekeerd.

Om een boodschap te kunne vertalen in een rol moet je je deze boodschap eerst goed eigen maken door te kijken naar de teksten en de bedoeling die de schrijver van de teksten ermee heeft. In een rollenspel is het nodig dat je precies bepaalt welke rol jij speelt en welke rol anderen spelen. Die anderen kunnen zijn: je luisterpubliek bij radio, of het kijkerspubliek bij de tv of het kijkerspubliek in de toneelzaal als je optreedt. Belangrijk is daarna dat jij jouw rol ook precies zo blijft uitvoeren zoals je voor ogen hebt en dus niet uit je rol valt. En dat je je rol zo speelt dat anderen zich met jouw in die rol kunnen identificeren zodat de boodschap maximaal bij het publiek binnenkomt.

## Functie talenten profiel – Presentator/Acteur

Een boodschap begrijpen en doelgericht uitdragen vereist bepaalde talenten. Dit lukt je in de rol van Presentator/Acteur omdat je:

1. in staat bent om eerst voor jezelf de boodschap en de bedoeling van de boodschapper goed onder woorden te brengen en persoonlijk eigen te maken (formuleringstalent);
2. van nature graag een boodschap uitstraalt en wilt delen met anderen (contacttalent);
3. de boodschap kunt overbrengen in voor anderen concrete en navolgbare stappen zodat ze het kunnen volgen en de boodschap over komt (bestuurtalent).

Als “Presentator/Acteur” wordt er uiteindelijk van je verwacht dat anderen zich met jouw persoon en de rol die je speelt zodanig identificeren dat je als geloofwaardig wordt beschouwt en de boodschap daardoor bij het publiek (de luisteraar, de kijker) maximaal binnenkomt. Dit lukt jou ook omdat je:

4. alles wat de flow in je presentatie of acteren, kan belemmeren onmiddellijk opruimt om goed in je rol te blijven. Niets is meer ongeloofwaardig dan dat je uit je rol valt. (doorbraaktalent);
5. tijdig durft in te grijpen als in het presentatie- of acteerproces iets dreigt mis te gaan om te voorkomen dat je uit je rol valt (beheerstalent);
6. je rol voor anderen zo weet te vertolken dat ze zich er maximaal mee gaan identificeren en vereenzelvigen (vertaaltalent).

## Competentie Checklist – Presentator/Acteur

Tijdens sollicitatiegesprekken zullen Managers en HRM professionals in willen gaan op deze competenties door bijvoorbeeld de volgende vragen. Ben jij iemand die:

- teksten voor zichzelf goed kan verwoorden en eigen maken? (formuleringstalent)
- dagelijks graag contact heeft met anderen om dingen met anderen te delen? (contacttalent)
- een bedoeling of intentie kan vertalen stappen die voor anderen concreet en navolgbaar zijn? (bestuurtalent)
- alles doet om te zorgen dat de flow in zijn presentatie en acteren blijft? (doorbreektalent)
- durft in te grijpen als in het presentatie- en/of acteerproces iets dreigt mis te gaan? (beheerstalent)
- zijn rol zo kan spelen dat anderen zich er helemaal mee kunnen identificeren en vereenzelvigen? (vertaaltalent)

Bovenstaande checklist geeft in de kern aan wat het publiek in het algemeen van een “Presentator / Acteur” verwachten. Je kunt de checklists ook gebruiken om jezelf zo nu en dan eens op te beoordelen.

Vraag ook anderen in je omgeving hoe zij jou op bovenstaande punten ervaren.



# Uitwerking Functie/Rol Dealmaker / accountmanager

## Functiebeschrijving – Dealmaker/Accountmanager

De 'Dealmaker' is een verzamelnaam voor functies zoals Accountmanager, Vertegenwoordiger, Trader, Export Manager, etc.

Het is een afwisselende functie waarin je met allerlei soorten mensen gesprekken voert met als doel uiteindelijk een commercieel interessante deal te sluiten.

De 'Dealmaker' komt in zijn dagelijkse presentatie overtuigend over. Hij legt heel gemakkelijk contact, kan heel attent reageren en daar zo op inspelen dat het vertrouwen wordt opgewekt.

Als hij de kans krijgt doet hij alles om te winnen en kan dus soms slecht tegen zijn verlies.

In de regel blijft onder veel omstandigheden rustig reageren en wordt niet snel ergens heet of koud van. Hij is initiatiefrijk, doelgericht en blijft kalm in de meeste situaties.

In de organisatie rapporteert de 'Dealmaker' meestal aan een Verkoop leider, Sales Manager of rechtstreeks aan een Commercieel of Algemeen Directeur.

Hij is verantwoordelijk voor het leggen en onderhouden van contacten met (potentiële) klanten om commerciële kansen voor de organisatie te creëren.

Uiteindelijk wordt hij afgerekend op een toename in het aantal werkelijke gebruikers van de verkochte en geleverde producten en diensten (omzet).

## Functie talenten profiel – Dealmaker/Accountmanager

In deze functie moet je in staat zijn om de commerciële kansen in de markt te zien en zelf initiatieven te nemen om klanten te overtuigen zodat ze jullie producten en diensten gaan afnemen.

Dit bereik je door:

1. je gesprekspartners te motiveren en te overtuigen om zaken met jullie te gaan doen (argumentatietalent);
2. hun behoefte- en koopsignalen tijdens gesprekken op het juiste moment te signaleren en daarop in te spelen met de juiste timing (signaleertalent);
3. de mogelijkheden van jullie product als oplossing voor het probleem van de klant maximaal te belichten waardoor je verkoopkansen creëert (exploitatietalent).

Uiteindelijk word je in deze functie afgerekend op het aantal gebruikers van jullie producten en diensten (omzet). Daarbij helpen de volgende talenten:

4. je creëert een open sfeer van wederzijds vertrouwen met je klanten (vertrouwtalent);
5. door je contactuele aanleg houd je jullie relatie op gang en gaan je gesprekspartners hun werkelijke behoeftes met je delen (contacttalent);
6. je bent in staat om te komen tot concrete afspraken (het afsluiten en tot een deal komen) waardoor klanten jullie producten en diensten gaan afnemen (correctietalent).

Dit zijn de 6 basistalenten die je nodig hebt om de functie aan te kunnen. Jane heeft ontdekt dat als je gemiddeld op deze 6 talenten circa 60% of meer scoort (Jane Match = 60% of meer) dit een functie is waarin je een belangrijk deel van je talenten verder kunt ontwikkelen. Of je de functie onmiddellijk aan kunt is echter ook afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring met een dergelijke functie.

## Competentie Checklist – Dealmaker/Accountmaker

Tijdens gesprekken met Directies en HRM professionals of intake gesprekken met potentiële klanten zullen zij in willen gaan op deze competenties door bijvoorbeeld de volgende vragen. Ben jij iemand die:

- zijn gesprekspartners kan overtuigen? (argumentatietalent)
- de koop- en behoeftesignalen van zijn gesprekspartners opmerkt en daarop op het juiste moment kan inspelen? (signaleertalent)
- van competitie houdt en uit zichzelf gemotiveerd is om de verkoopkansen die hij tegenkomt bij klanten ook maximaal te benutten? (exploitatietalent)
- een open sfeer van wederzijds vertrouwen kan opwekken waardoor zijn gesprekspartners zich op hun gemak voelen? (vertrouwtalent)
- gesprekken gemakkelijk op gang brengt en weet te houden omdat hij van nature heel gemakkelijk zijn ervaringen met anderen deelt? (contacttalent)
- met zijn gesprekspartners tot afspraken te komen waarin een gezamenlijke intentie, doel of deal concreet wordt gemaakt? (correctietalent)

Deze checklist geeft in de kern aan wat anderen/organisaties in de het algemeen van een “Dealmaker/Accountmanager” verwachten. Je kunt deze checklist ook gebruiken om jezelf regelmatig op te beoordelen. Vraag ook anderen in je omgeving hoe zij jou op bovenstaande punten ervaren.

# Uitwerking Functie/Rol Adviseur

## Functiebeschrijving – Adviseur

De Adviseur is een verzamelnaam voor functies zoals Consultant, Organisatie Adviseur, Management Consultant, etc.

In het dagelijks contact is de Adviseur inlevend en attent op wat er gezegd wordt. Hij legt gemakkelijk contact, is open en deelt dingen. Hij neemt de tijd om te luisteren en te reageren op wat naar voren wordt gebracht. Hij is doelgericht en corrigeert als hij ziet hoe iets beter kan.

De rol van Adviseur is een afwisselende functie waarin met allerlei soorten mensen gesprekken worden gevoerd met het doel om uiteindelijk een zo optimaal mogelijke organisatievorm en -structuur te kunnen aanbevelen en daarover je klanten te adviseren.

De Adviseur kan in een grote organisatie werkzaam zijn als Intern Organisatie Adviseur. Hij rapporteert dan meestal aan de Directie of Raad van Bestuur.

Hij kan ook als Organisatie Adviseur verbonden zijn aan een Advies Organisatie waarbij hij zelf adviesopdrachten werft bij potentiële klanten en deze adviesopdrachten ook –alleen of samen met anderen- uitvoert.

Het algemene doel van organisatie advies is dat de organisatie zo wordt ingericht qua structuur dat de bedrijfsprocessen beter gaan functioneren en mensen die daarbij betrokken zijn beter met elkaar (kunnen) gaan samenwerken. Daar zitten allerlei aspecten aan vast zoals productietechnieken, automatisering, marktontwikkelingen, nieuwe wetgeving, etc. Meestal wordt de Adviseur gevraagd om vanuit een bepaalde invalshoek een organisatie te onderzoeken en op basis daarvan de Directie of Raad van Bestuur te adviseren.

Bij het uitvoeren van het onderzoek schakelt de Adviseur meestal deskundigen in om bepaalde aspecten van de organisatie in kaart te brengen. Dat kunnen deskundigen zijn op het gebied van productietechnieken, automatisering, marketing, bestuur en nieuwe wet- en regelgeving. Zij voeren deelonderzoeken uit en rapporteren daarover aan de Adviseur.

Deze voegt de deelonderzoeken samen en zorgt voor een integrale presentatie van het gehele onderzoek en daaruit voortvloeiende conclusies. Hij is eindverantwoordelijk voor de conclusies en het advies.

## Functie talenten profiel – Adviseur

In de functie van Adviseur moet je in staat zijn een beeld te krijgen van wat de opdrachtgever wil en dit na je onderzoek te vertalen in concrete en uitvoerbare acties.

Dit bereik je door:

1. eerst goed te luisteren en je zelf te verplaatsen in hoe alle betrokkenen hun organisatie en problemen beleven en ervaren (inlevingstalent);
2. hun behoeften tijdens gesprekken op het juiste moment te signaleren en wegen te gaan zoeken om daar iets aan te gaan doen (signaleertalent);
3. datgene wat er volgens jouw moet gebeuren te vertalen in concrete, haalbare en voor alle betrokkenen navolgbare actiestappen (bestuurtalent).

Uiteindelijk wordt je in deze functie afgerekend op de vraag of de organisatie (of een deel daarvan) beter gaat functioneren. Daarbij helpen je de volgende talenten:

4. je creëert een open sfeer van wederzijds vertrouwen in al je gesprekken waardoor alle pijnpunten ook echt op tafel komen (vertrouwtalent);
5. door je contactuele aanleg houd je steeds contact met alle betrokkenen zodat je weet wat er werkelijk speelt in de organisatie (contacttalent);
6. je bent in staat om de subjectieve informatie en emotionele uitspraken te scheiden van objectieve feiten en snel te zien waar en hoe processen in de organisatie beter kunnen functioneren (correctietalent).

Dit zijn de 6 basistalenten die je nodig hebt om de functie aan te kunnen. Jane heeft ontdekt dat als je gemiddeld op deze 6 talenten circa 60% of meer scoort (Jane Match = 60% of meer) dit een functie is waarin je een belangrijk deel van je talenten verder kunt ontwikkelen. Of je de functie onmiddellijk aan kunt is echter ook afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring met een dergelijke functie.

## Competentie Checklist – Adviseur

Tijdens gesprekken met Directies en HRM professionals of intake gesprekken met potentiële klanten zullen zij in willen gaan op deze competenties door bijvoorbeeld de volgende vragen. Ben jij iemand die:

- een open sfeer van wederzijds vertrouwen kan opwekken waardoor jouw gesprekspartners zich op hun gemak voelen en hun problemen met jou delen? (vertrouwtalent)
- gesprekken gemakkelijk op gang brengt en weet te houden waardoor je steeds goed weet wat er speelt in de organisatie die je adviseert? (contacttalent)
- passie heeft om een organisatie beter te laten functioneren? (correctietalent)
- kan luisteren en zich kan inleven in de problematiek van een organisatie? (inlevingstalent)
- de behoeftesignalen van zijn gesprekspartners opmerkt en daar iets mee wil gaan doen zodat er een oplossing voor komt? (signaleertalent)
- jouw advies kunt vertalen in concrete actiestappen die voor de opdrachtgever haalbaar, uitvoerbaar en navolgbaar zijn? (bestuurtaent)

Deze checklist geeft in de kern aan wat anderen/organisaties in de het algemeen van een “Adviseur” verwachten. Je kunt deze checklist ook gebruiken om jezelf regelmatig op te beoordelen. Vraag ook anderen in je omgeving hoe zij jou op bovenstaande punten ervaren.

# Uitwerking Functie/Rol Trainer

## Functiebeschrijving – Trainer

De “Trainer” is een verzamelnaam van functies waarin je anderen leert welk gedrag in een bepaalde functie het meest effectief is en hoe je de rol die bij deze functie hoort in de praktijk het beste kunt spelen.

Zoals een Verkooptrainer die anderen traint in verkoopgedrag, een Leermeester in een bedrijf die anderen traint in het bedienen van machines, een Sporttrainer die anderen traint in een bepaalde sport, etc.

De “Trainer” is als persoon iemand die gemakkelijk dingen deelt met anderen in zijn omgeving. Hij legt gemakkelijk contact met je, komt overtuigend over en kan een motiverende werking hebben op anderen in zijn omgeving. Hij is meestal optimistisch en straalt zelfvertrouwen uit en kan door zijn dominantie ingrijpen als iets hem niet zint.

De “Trainer” kan iemand zijn die in loondienst werkt bij een grote organisatie en daar voor de medewerkers of de klanten van de organisatie bepaalde trainingen verzorgt. Het kan ook een zelfstandige Trainer zijn die werkt in opdracht van klanten om hun medewerkers te trainen.

In het geven van trainingen gaat het om het aanleren van gedrag. De Trainer bepaalt eerst welk gedrag in een bepaalde functie door de organisatie is voorgeschreven en door haar klanten als gewenst wordt beschouwd. Daarna bedenkt hij concrete werksituaties waarin dat gedrag in de praktijk moet worden waargemaakt. En oefent hij dat gedrag met de deelnemers van zijn training.

Belangrijk daarbij is dat hij deelnemers kan overtuigen waarom een bepaald soort gedrag in een hun dagelijks functioneren nodig is. Door middel van eenvoudige voorbeelden laat hij zien welk gedrag precies nodig en wenselijk is en hoe ze hem vervolgens na kunnen doen om het gedrag zelf aan te leren.

Daarbij is het belangrijk dat het aangeleerde gedrag iets wordt wat op den duur als vanzelf gaat zodat het niet iets is wat ze tijdelijk aanleren.

De “Trainer” moet heel precies aangeven welk gedrag in welke werksituatie nodig is, waarom dat zo is en ingrijpen als de deelnemers bij het oefenen van dit gedrag uit hun rol vallen. Het consequent leren uitvoeren van het geleerde gedrag is erg belangrijk voor de effectiviteit van de training.

## Functie talenten profiel – Trainer

Goed contact met de deelnemers, hen overtuigen en motiveren en een transparante leerstructuur aanbieden en bewaken is belangrijk in de functie van “Trainer”.

Dit lukt je in het algemeen omdat je:

1. anderen graag van iets overtuigt en ergens voor motiveert (overtuigingstalent);
2. van nature graag dagelijks in contact bent met anderen (contacttalent);
3. houdt van een transparante werkstructuur waarin de oefeningen voor alle deelnemers maximaal zichtbaar zijn en ze systematisch kunnen oefenen met het aan te leren gedrag (structuurtalent).

Als “Trainer” wordt er uiteindelijk van je verwacht dat je de deelnemers precies in die rol weet te krijgen zoals dat qua gedrag van hen dagelijks gewenst wordt in de functie die ze hebben.

Dat vereist dat je een helder beeld hebt van het wenselijke gedrag in hun functie, ingrijpt als ze bij het oefenen uit hun rol vallen en zelf kunt voordoen welk gedrag effectief is.

Dit lukt je omdat je:

4. alles wat de flow in het spelen van de rol die bij de functie past onmiddellijk opruimt. Dat kunnen ook bepaalde blokkades zijn bij de deelnemers waardoor ze maar niet goed in de rol komen die nodig is (doorbraaktalent);
5. tijdig durft in te grijpen als bij het oefenen iets dreigt mis te gaan zodat de deelnemers onmiddellijk zien welk gedrag goed is en wat niet (beheerstalent);
6. het gewenste gedrag zelf kunt voordoen waardoor ze van jou persoonlijk voorbeeld kunnen afkijken en door het na te doen gaan begrijpen wat je bedoelt(vertaaltalent).

## Competentie Checklist – Trainer

Tijdens sollicitatiegesprekken zullen Managers en HRM professionals in willen gaan op deze competenties door bijvoorbeeld de volgende vragen. Ben jij iemand die:

- anderen kan overtuigen en motiveren? (formuleringstalent)
- graag dagelijks in contact is met anderen? (contacttalent)
- kan werken met een vaste werkstructuur? (structuurtalent)
- bepaalde belemmeringen of blokkades bij deelnemers kan opruimen waardoor ..verkeerde gedragspatronen worden doorbroken? (doorbreektalent)
- durft in te grijpen als tijdens de training iets dreigt mis te gaan? (beheerstalent)
- zelf als model kan voordoen welk gedrag nodig en gewenst is? (vertaaltalent)

