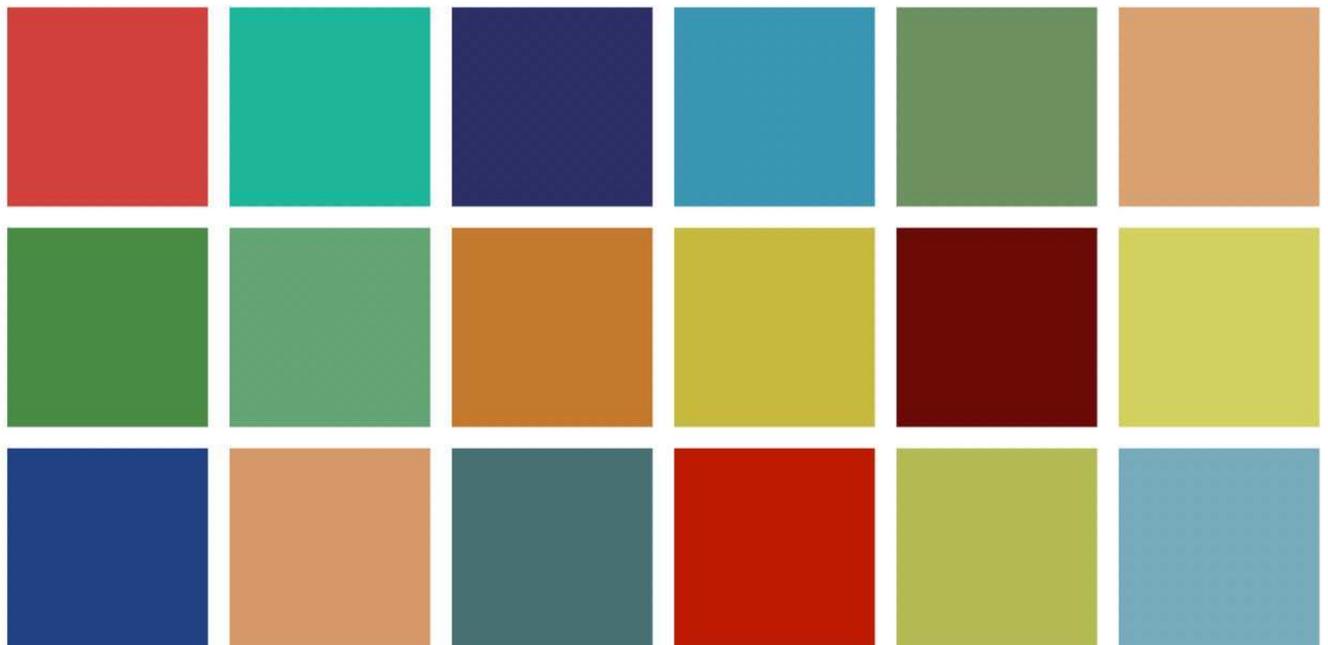


Jane Talent Evaluatie Rapportage



Naam

Datum

Organisatie



Inleiding

Je bent uniek! Jane® wordt ingezet om jou bewust te maken van jouw unieke combinatie van talenten, zodat je deze doelgericht kunt inzetten en ontwikkelen.

Talenten en unieke bestemming

Een talent is een natuurlijke aanleg om excellente prestaties te leveren. Een talent produceert voor een belangrijk deel jouw motivatie (wat vind je leuk?) en vormt de basis van jouw vaardigheden (waar ben je goed in?).

Een unieke bestemming is een unieke combinatie van taken, verantwoordelijkheden, rollen en werkomgeving die overeenkomt met jouw unieke combinatie van talenten. Hoe beter iemand zijn/haar persoonlijke bestemming ontdekt, hoe gericht zijn/haar talenten kunnen worden ingezet en omgezet in een concrete bijdrage aan het resultaat.

De Jane® Talenten Evaluatie

Met behulp van de Jane® Talenten evaluatie wordt het motivatiepatroon en de potentiële vaardigheden in kaart gebracht. Op basis van deze informatie worden eigenschappen en natuurlijke aanleg (talenten) geïdentificeerd.

Aan de hand van een aantal testen en een uitgebreide vragenlijst onderzoekt en meet Jane® de constante en stabiele aspecten/factoren in de beantwoording. De meetmethodiek is wetenschappelijk gegrond en de uitkomsten van de Jane® Talenten evaluatie zijn geïjkt, ten behoeve van de validiteit. De Jane® Talenten Evaluatie krijgt een betrouwbaarheid van 80% toegekend.

De grondlegger van Jane®, drs. Dirk van der Schaaf (NIP-psycholoog) heeft vanuit kennis van de psychologie, eigen onderzoek en zijn ervaring in de praktijk, een vertaling gemaakt naar talenten en talentencombinaties.

Rapportage

Deze rapportage biedt een weergave en beschrijving van jouw unieke combinatie van talenten. Deze weergave geeft iets weer over wie jij bent en jouw potentie om excellente prestaties te leveren. Hierbij gaat het niet om goed, fout, voldoende of onvoldoende, maar om een unieke waarde die een bijdrage levert.

In het doornemen van de rapportage dient altijd rekening gehouden te worden met het eigen referentiekader. In een schriftelijke weergave kan het voorkomen dat beschrijvingen en woordkeuzes te kort schieten in de vertaling voor de lezer. Het is dan ook aan jou persoonlijk om te ervaren en te bepalen hoe nauwkeurig en relevant de informatie is. Jane® adviseert derhalve altijd begeleiding en mondelinge toelichting in de kennisneming van deze rapportage.

Het Jane® Talenten Diagram

Het Jane® Talenten Diagram is een overzicht van de 27 Talenten en is opgebouwd uit 3 kolommen en 9 rijen. Iedereen heeft een unieke combinatie van 5 à 10 talenten. In het Jane® Talenten Diagram zijn de talenten in **blauw** aangegeven.

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 elke rij in het Jane® Talenten Diagram staan. De 3 talenten in deze rij, benutten de organisatiebron om te 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.

De Blinde Vlek

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.

Jane® Talenten Diagram

WERKPROCES
probleem oplossen
(korte termijn)

ZEKERHEID
zekerheid geven
(middellange termijn)

BESTEMMING
uit de verf komen
(lange termijn)

Verandering
Bij het ondergaan van
veranderingen...

analyse
..dring ik snel door tot de
kern daarvan!
40 %

formulering
...kan ik goed verwoorden
en eigen maken!
30 %

investering
..zie ik hoe ik daarin moet
investeren!
10 %

Rendement
Hoe benut ik
verandering?
26,7 %

Knowhow
Het toepassen van
kennis & ervaring
moet...

onderscheiding
..relevant zijn voor de
situatie!
60 %

inleving
..passen bij hoe mensen iets
beleven!
40 %

combinatie
..het unieke uit iets of
iemand halen!
50 %

Bereik
Hoe breed is mijn
bereik?
50 %

Strategie
Een strategie,
methode of
werkwijze...

routine
..kan ik met volharding
toepassen!
50 %

argumentatie
..kan ik overtuigend
brengen!
50 %

uitleg
..kan ik goed uitleggen!
70 %

Aandeel
Hoe behoud ik
kwaliteit?
56,7 %

Org. cultuur
In het dagelijks
contact met anderen...

help
..vind ik het fijn om anderen
te helpen!
60 %

signaleer
..pak ik de signalen van
anderen snel op!
40 %

etaleer
..vind ik presentatie en stijl
belangrijk!
70 %

Beslissers
Hoe interesseer ik
anderen?
56,7 %

Mensen
Belangrijk in relaties
met anderen vind ik...

vertrouw
..openheid en wederzijds
vertrouwen!
60 %

contact
..intensief en stimulerend
contact!
10 %

correctie
..wederzijdse correctie en
objectieve feedback!
70 %

Gebruikers
Hoe verdiep ik
relaties?
46,7 %

Organisatievorm
In het samenwerken
met anderen...

doorbraak
..kan ik veel (van anderen)
incasseren!
30 %

beheers
..grijp ik in wanneer iets
dreigt mis te gaan!
30 %

vertaal
..geef ik anderen duidelijke
instructies!
80 %

Teamwork
Hoe vorm ik een
team?
46,7 %

Planning
In mijn dagelijkse
bezigheden...

route
..heb ik veel gevoel voor de
juiste koers!
60 %

structuur
..houd ik vast aan een
bepaalde structuur!
60 %

harmonie
..vind ik harmonie en
overleg belangrijk!
60 %

Nw. klanten
Hoe win ik nw.
klanten?
60 %

Mijn inzet
Als ik mij inzet...

rotatie
...houd ik van vaart en
tempo!
60 %

exploitatie
..wil ik kansen maximaal
benutten!
40 %

export
..is uitdaging voor mij erg
belangrijk!
40 %

Omzet per klant
Hoe ontwikkel ik mijn
talenten?
46,7 %

Mijn bestemming
Als ik met anderen
iets tot stand moet
brengen...

geef
..kan ik veel geven zonder
directe opbrengst!
70 %

bestuur
..wil ik concrete doelen
bereiken!
60 %

scope
..integreer ik gemakkelijk
met anderen!
80 %

Nw PMC's
Hoe ontwikkel ik mijn
bestemming?
70 %

54,4 %

40 %

58,9 %

Mijn talenten – *Jan de Vries*

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 ons 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 – Jan de Vries

Uitlegtalent: 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.

Uitlegtalent 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. 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.

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. 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.

Mijn talenten – Jan de Vries

Etaleertalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om iets op een aantrekkelijke wijze te presenteren zodat anderen zich met iets gaan vereenzelvigen.

Etaleertalent richt zich op het interesseren van anderen voor iets waar je voor staat door een aantrekkelijke en boeiende presentatie. Etaleertalent trekt mensen naar iets toe zodat ze zich met iets gaan identificeren. Het talent voorziet in de behoefte bij klanten aan leveranciers met stijl, waardoor iedereen het prettig vindt om met de leverancier te werken.

Met dit talent heb je behoefte om bij alles wat je doet een excellente presentatie uit te stralen. Je let op de manier waarop anderen iets brengen en op details die jouw presentatie naar anderen aantrekkelijk maken. Hierdoor kun je gevoelig zijn voor de erkenning en waardering van anderen. Je bent gevoelig voor stijl en verbind je graag aan iets waar jij ook een zekere eer aan kunt behalen. Pas op niet te veel eer en erkenning voor je eigen persoon na te streven in plaats van voor datgene dat je presenteert; een product, een organisatie, de eigen afdeling, een voorstel, een bepaald beleid, etc.

Gebruikers in beweging brengen om een (nieuw) product te gaan gebruiken

Om een markt te ontginnen moeten gebruikers het product kennen, bestellen en gaan gebruiken. Gebruikers moeten soms een beetje geholpen worden om te ontdekken wat het nieuwe product voor hen kan betekenen. Dat is marktwerking: het weghalen van struikelblokken en hindernissen, zodat gebruikers met het product gaan werken. Het etaleertalent speelt daarbij een belangrijke rol, doordat het bijdraagt aan de volgende competenties:

1. Een aantrekkelijke teampresentatie

Door een aantrekkelijke presentatie kunnen potentiële gebruikers zich gemakkelijker identificeren met een nieuw product, het team zelf en datgene waar het team voor staat. Het etaleertalent in het team maakt het voor gebruikers aantrekkelijk en plezierig om met het team te werken. Als gebruikers liever niet werken met bepaalde producten ligt dat niet altijd aan de kwaliteit van het product. De kwaliteit van de samenwerking met de organisatie via een bepaalde afdeling is voor hen namelijk ook belangrijk. Etaleertalent bevordert een prettige samenwerking en brengt gebruikers in beweging om een nieuw product te proberen.

2. De talenten van alle betrokkenen stimuleren

Een andere hindernis in het gebruiken van een nieuw product is dat gebruikers denken dat ze er niet goed mee kunnen werken. Dat geldt niet alleen voor de gebruikers, maar ook voor het eigen personeel dat het nieuwe product moeten leren maken, verkopen, servicen, etc. De wijze van introductie van iets nieuws is daarbij belangrijk. Een aantrekkelijke presentatie van een nieuw product verhoogt de acceptatie bij het personeel om zich extra in te spannen. Een aantrekkelijke presentatie aan het eigen personeel stimuleert de inzet van hun talenten en verhoogt zo de kans van slagen van de introductie van een nieuw product.

3. Beslissers mobiliseren

Vaak gaan beslissers af op de eerste indruk die ze krijgen als ze voor het eerst in contact komen met een nieuw product. Het etaleertalent helpt de teamleden om wat dat betreft een goede eerste indruk achter te laten. Een goede eerste indruk kan twijfel of onzekerheid over het product wegnemen en stimuleert gebruikers om in actie te komen om dit nieuwe product te gaan bestellen.

Mijn talenten – Jan de Vries

Correctietalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om te presteren in situaties die veeleisend zijn of een zekere mate van onbekendheid, complexiteit en daaruit voortvloeiende moeilijkheidsgraden hebben.

Correctietalent is gericht op het in lijn brengen van de dingen in haar omgeving door feiten en afwijkingen daarin te corrigeren op basis van objectieve informatie. Het voorkomt dat we gevangen raken in een te subjectieve benadering van iets of een te emotionele stellingname. Het voorziet in de behoefte bij klanten aan een feitelijke benadering van hun behoefte of probleem en objectieve informatie over de organisatie en haar producten.

Met dit talent ben je meestal gericht op 'feitelijkheden': feiten, kwantiteiten en objectieve informatie. Bij anderen om jou heen bevorder je de éénduidigheid van een bepaalde zaak. Je houdt de schapjes bij elkaar en je zou het dan ook wel 'herdertalent' kunnen noemen. Met dit talent raak je niet snel in paniek, omdat je jezelf niet snel laat leiden door gevoelens. Hierdoor kun je een 'rots in de branding' zijn voor anderen die soms teveel hun emoties mee laten wegen bij het beoordelen van iets. Op mensen zonder dit talent kun je daarentegen als ietwat koel of emotioneel overkomen.

Persoonlijke effectiviteit

Als alle teamleden in hun individuele taakuitvoering effectief zijn, kan het team als geheel haar 'teamproduct' op tijd klaar hebben en afleveren. Persoonlijke effectiviteit betekent dat je op tijd je eigen werk af hebt en anderen helpt om dat ook te doen. Het correctietalent speelt daarbij een belangrijke rol. Het draagt bij aan de volgende competenties:

1. Correctie klantinformatie inwinnen en uitwisselen

Om als team effectief te zijn moet haar actie gebaseerd zijn op objectieve informatie. Informatie van klanten is meestal van subjectieve aard. Het correctietalent helpt het team om deze informatie te filteren en te objectiveren. Het bevordert een feitelijke benadering van alles wat er in het team gebeurt, gebaseerd op objectieve informatie. Actie gebaseerd op subjectieve informatie beperkt de effectiviteit van het team en haar teamleden. Persoonlijke effectiviteit betekent dus ook: bijdragen aan een objectieve en feitelijke benadering van zaken in het informeren van elkaar (geen roddels, etc.).

2. Persoonlijk voorbeeld

In elk team zit een aantal teamleden dat door hun persoonlijke taakuitvoering laat zien hoe een en ander het best kan worden aangepakt. Ze staan als het ware model voor anderen. Een model van werken is een objectieve taakuitvoering, gebaseerd op feitelijke informatie en los van allerlei persoonlijke opvattingen. Het correctietalent voorziet daarin. Het helpt teamleden om zich bij de persoonlijke taakuitvoering niet te veel te laten beïnvloeden door subjectieve, emotionele of persoonlijke aspecten. Hoe beter je voorbeeld hoe groter je effectiviteit.

3. Jouw eigen talenten opwekken

Soms kunnen talenten slapende blijven, omdat mensen zichzelf niet voldoende confronteren met de feiten. Een subjectief gevoel van 'dat kan ik toch niet leren' of een subjectieve mening van 'ik doe het goed, anderen (klanten) moeten niet zo zeuren', kan de ontwikkeling van onze talenten tegenhouden. Het correctietalent helpt teamleden om zichzelf steeds weer met de objectieve feiten te confronteren zoals ze zijn. Het begin van alle succes is het accepteren van de situatie zoals die feitelijk is. Niet op basis van een subjectieve of emotionele inschatting maar op basis van objectieve informatie. Persoonlijke effectiviteit houdt ook in dat je jezelf in lijn brengt met de werkelijke feiten en daarmee je talenten verder ontplooit.

Mijn talenten – Jan de Vries

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 inroepen.

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. 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.

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. 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.

Mijn talenten – Jan de Vries

Scopetalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om steeds ontvankelijk te zijn voor nieuwe dingen en deze in het bestaande te integreren.

Scopetalent is erop gericht om de verschillende elementen in haar omgeving te integreren tot een geheel. Het wil nieuwe dingen integreren in het bestaande. Je zou het om die reden ook wel het “integratietalent” kunnen noemen. Het talent voorziet in de behoefte van klanten aan een leverancier die open staat voor suggesties, opmerkingen en klachten en een die meegaat met nieuwe marktontwikkelingen.

Met dit talent ben je zeer ontvankelijk voor alles wat nieuw en anders is. Je zoekt in jouw omgeving ook steeds naar nieuwe elementen door variatie en verandering. Ook wil je de signalen uit jouw omgeving in alle breedte tot jou nemen en daarin de samenhang zien. Met dit talent stimuleer je openheid en ontvankelijkheid voor nieuwe ontwikkelingen die voor de afdeling of organisatie van belang kunnen zijn.

Door scopetalent heb je meestal een brede belangstelling en behoefte aan variatie in jouw werk of contacten. Door jouw brede belangstelling wil je meestal ook in de breedte bij iets betrokken zijn. Het kan zich ook uiten in een zekere gastvrijheid naar anderen toe en ontvankelijkheid voor nieuwe ideeën en visies van anderen. Wel dien je op te passen dat je de aandacht of concentratie niet verdeelt over te veel verschillende gebieden.

De promotie: de boodschap, die we uitstralen, toetsen en aanpassen

Omdat producten en markten veranderen, moet de promotieboodschap daaraan voortdurend worden getoetst. Open staan voor feedback van klanten en anderen is daarbij nodig. Het scopetalent helpt ons door bij te dragen aan de volgende competenties:

1. De teamprestatie aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen

De manier waarop het team werkt laat zien wat het kan en waar het voor staat. Een ouderwetse werkwijze, waaruit blijkt dat het team of de organisatie achterloopt bij nieuwe ontwikkelingen, is natuurlijk niet de juiste boodschap om uit te zenden. Een afdeling die nog steeds niet goed is geautomatiseerd of een bedrijf zonder website, kan in de ogen van klanten de verkeerde boodschap uitstralen. Het scopetalent helpt het team om voortdurend open te staan voor nieuwe ontwikkelingen en deze op een soepele wijze te integreren in hun bestaande werkwijze. Hierdoor past de teamprestatie en daarmee de boodschap die ze uitstraalt zich tijdig aan nieuwe ontwikkelingen aan.

2. Jezelf toetsen

De manier waarop iemand zijn/haar werk uitvoert, brengt een zekere boodschap over op anderen. Het is belangrijk om onze individuele werkwijze te blijven toetsen aan wat anderen in de organisatie van deze boodschap vinden en of deze overeenkomt met wat ze van ons verwachten. Het scopetalent helpt je om ontvankelijk te zijn voor de op- en aanmerkingen van klanten en anderen in je omgeving. Door een beperkte scope kunnen medewerkers achteropraken in het aanpassen of moderniseren van hun individuele werkwijze.

3. Anticiperen op verandering

Het scopetalent geeft je de capaciteit en motivatie om de veranderingen in je omgeving te verwelkomen. Deze open houding is nodig om op veranderingen te anticiperen en je gedrag daarop in te stellen en eventueel aan te passen. Hierdoor straalt je werkwijze de juiste boodschap uit die een moderne organisatie wil overbrengen op de markt. Scopetalent helpt om onze werkwijze tijdig aan te passen aan datgene wat er in onze omgeving gebeurt.

Mijn unieke bestemming – Jan de Vries

De unieke bestemming is een unieke combinatie van taken, verantwoordelijkheden en rollen, die het best passen bij iemands unieke talentencombinatie.

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. Verantwoordelijkheden gaan dus verder dan taken. 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 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.

Jouw persoonlijke combinatie van talenten zegt iets over jouw unieke bestemming.

Het zijn net die talenten die jou in staat stellen om:

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

Rol

Mijn unieke bestemming is:

- anderen erop te wijzen en uit te leggen hoe ze een bepaalde werkwijze of strategie het beste kunnen toepassen om er op lange termijn een succes van te maken (uitlegtalent)
- beleid en activiteiten op een aantrekkelijke manier te presenteren zodat anderen zich ermee gaan identificeren om zich ervoor in te zetten (etaleertalent)
- anderen op basis van objectieve feiten en gegevens te corrigeren waardoor hun prestaties steeds zo goed mogelijk getoetst worden aan de feitelijke bedoelingen en verwachtingen en hun talenten dus een maximale feedback krijgen om zich verder te ontwikkelen (correctietalent)
- nieuwe ontwikkelingen te integreren in het bestaande waardoor anderen zich met nieuwe dingen gaan identificeren om hun talenten ervoor in te gaan zetten (scopetalent)

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)
- mogelijkheden en kansen die zich voordoen maximaal te benutten (exploitatietalent)
- intenties en bedoelingen te vertalen in concrete, realistische (haalbare) en voor iedereen navolgbare en meetbare doelen (bestuur talent)

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)

Mijn blinde vlek – Jan de Vries

Blinde vlek

De Jane® Talenten Evaluatie meet welke behoefte jij het meest over het hoofd ziet: jouw blinde vlek. De blinde vlek is het behoeftegebied bij jezelf en anderen waar jij je niet of nauwelijks van bewust bent. Het is als het ware het laagste punt in het landschap van jouw persoonlijkheid.

Het gedrag wat bij dat talentgebied hoort wordt onbewust vermeden. Dit kan het functioneren van iemands persoonlijkheid op de langere termijn gaan hinderen. Het kan ook de ontwikkeling van iemands talenten belemmeren.

Compensatietalent

Door de blinde vlek raakt de ontwikkeling van iemands persoonlijkheid uit balans. Dit wordt –onbewust - gecompenseerd door een overmatige inzet van een bepaald talent: het compensatietalent. Het gedrag dat voortvloeit uit het overmatig gebruik van het compensatietalent gaat uiteindelijk de boventoon voeren in het dagelijks gedrag en maskeert daardoor soms de overige talenten. Het compensatiegedrag heeft meestal een obsessief karakter: het moet!

Jouw blinde vlek is **Formuleringtalent**: Een natuurlijke aanleg en motivatie om de specifieke wensen van anderen zo te formuleren dat deze voor anderen toegankelijk worden om ze uit te voeren.

Jouw compensatietalent is **Scopetalent**: Een natuurlijke aanleg en motivatie om steeds ontvankelijk te zijn voor nieuwe dingen en deze in het bestaande te integreren.

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

Je verlangens onder woorden te brengen en daardoor eigen te maken

Vanuit jouw compensatietalent doe je het volgende teveel en domineert dit soms jouw dagelijks gedrag:

Steeds bij nieuwe ontwikkelingen betrokken moeten zijn en deze te moeten integreren in de eigen leef- of werkstijl

Hieronder volgt een beschrijving van het talent waar jouw blinde vlek zich bevindt inclusief een actieplan dat kan helpen bij het verbeteren van jouw prestaties in dit talentgebied.

Formuleringstalent: Een natuurlijke aanleg en motivatie om de specifieke wensen van anderen zo te formuleren dat deze voor anderen toegankelijk worden om ze uit te voeren.

Formuleringstalent richt zich op het uitvoeren van de specifieke wensen van anderen in haar omgeving. Het wil duidelijk maken wat mensen bedoelen door kennis te formuleren over de bedoeling van anderen. Ook wil het nieuwe kennis en ervaring zo onder woorden brengen dat anderen zich die kennis of ervaring ook eigen kunnen maken.

Met dit talent voorzie je in de behoefte bij klanten aan iemand die hun taal spreekt, zodat ze hun specifieke wensen kenbaar kunnen maken. Je bent dan ook geneigd je aan te passen aan 'de taal van de ander' en om in de taal van de ander te spreken. Hierdoor kun je zijn/haar wensen goed begrijpen en deze tot uitvoering helpen brengen. Omdat dit talent zo op de ander is gericht, kan je wel eens als wat ongrijpbaar op anderen overkomen. Anderen kunnen dat ervaren als een zekere 'gladheid' of 'te goed van de tongriem zijn gesneden'.

Nieuwe producten in de markt presenteren

Het succes van een nieuw product is mede afhankelijk van de manier waarop het in de markt wordt gepresenteerd. Teams spelen daarbij een belangrijke rol door de manier waarop ze zichzelf en het nieuwe product naar hun klanten toe presenteren. Het formuleringstalent helpt door bij te dragen aan de volgende competenties:

1. De teampresentatie afstemmen op de wensen van klanten

Een aantrekkelijke presentatie is belangrijk voor de acceptatie van een nieuw product. Een aantrekkelijke presentatie sluit zoveel mogelijk aan op de gewoontes, gebruiken en wensen van het publiek: de potentiële gebruikers. Het formuleringstalent helpt het team om hen zoveel mogelijk tegemoet te treden in hun eigen taal. Het spreken van de taal van de klant is nodig om hun specifieke gewoontes, gebruiken en wensen goed te begrijpen en daar rekening mee te houden bij de presentatie van iets nieuws. Formuleringstalent bevordert de acceptatie van het team in haar omgeving.

2. Jezelf toetsen

Het spreken van de taal van de ander helpt ook om onze prestaties te toetsen aan de specifieke wensen van klanten en collega's. Hierdoor toetsen we onze persoonlijke werkwijze 'automatisch' aan de gewoontes, gebruiken en wensen van individuele klanten en anderen in onze omgeving. Ook helpt het om ons eigen functioneren onder woorden te brengen: Ben ik wel tevreden met mijn werk? Voldoet het wel aan mijn eigen wensen en behoeftes? etc. Het onder woorden brengen van iets bevordert het toetsen van jezelf aan wat jezelf en anderen van je verwachten.

3. Jouw eigen talenten opwekken

Om jezelf te kunnen toetsen moet je eerst je eigen talenten opwekken. Het formuleringstalent brengt je in lijn met de wensen en bedoelingen van klanten met de bedoeling om deze tot uitvoer te brengen. Dat brengt je talenten als het ware op gang en wekt ze op. Hoe preciezer je de wensen van klanten onder woorden kunt brengen, hoe beter je ziet waar je talenten toe kunnen dienen. Als je weet waar je talenten toe kunnen dienen, kun je ze ook gemakkelijker op gang brengen.

Actieplan

Het actieplan is erop gericht om in de praktijk te onderzoeken hoe jij jezelf in de bovengenoemde drie gebieden kan verbeteren.

- Breng eens onder woorden wat jullie klanten precies van jullie als team verwachten, ten behoeve van het afstemmen van de teamprestaties op de wensen van klanten.
- Beantwoord de vraag waar jij in jouw dagelijks werk wel/niet goed tegemoetkomt aan wat klanten van jullie als team verwachten? Wat moet je hierin voor jezelf verbeteren? Op deze wijze toets je jezelf.
- Neem elke week even de tijd om voor jezelf onder woorden te brengen wat anderen van je verwachten. Check of dit klopt en zet je talenten daarvoor dan helemaal in.

Leer van anderen

Breng tijd door met mensen die dit talent wel hebben (zie beschrijving van het talent hierboven). Let daarbij dan vooral op de wijze waarop hij/zij een situatie of probleem benadert en tracht te leren. Het doel ervan is niet om te worden zoals die ander, maar te begrijpen hoe dit talent in de praktijk werkt en wat de voordelen ervan zijn. 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'.

Tip: Probeer een slogan zoals:

"Het onder woorden brengen van de wensen van mezelf en anderen brengt mijn talenten op gang!"

Mijn Functie/Rol en Organisatie – Jan de Vries

Operationeel Medewerker	30
Commercieel Medewerker Binnendienst	23
Product Specialist	31
Operationeel Teamleider	33
Hoofd Verkoop Binnendienst	27
Product Manager	33
Operationeel Manager	39
Commercieel Manager/Directeur	31
Marketing Manager	29

9 Lijnfuncties:

- Focus op continuïteit
- Accent op taken
- Gericht op het hier en nu
- Vaste doelen
- Vast team van collega's

Troubleshooter	35
Presentator/Acteur	24
Business Development Manager	33
Event Manager/Crisis Manager	29
Salespromotor/Public Relations	30
Branche Onderzoeker	27
Procesvernieuwer/Lean Consultant	38
Dealmaker/Accountmanager	27
Ontwerper/Designer	33

9 Projectfuncties

- Focus op verbetering
- Accent op verantwoordelijkheden
- Gericht op de middellange termijn
- Wisselende doelen met deadlines
- Deelname aan meerdere teams

Trendwatcher	28
Strateg	28
Interim Manager	37
Coach	27
Adviseur	28
Trainer	26
ZZP-er/Expert/Vakman/Deskundige	37
Ondernemer	31
Innovator	34

9 Veranderfuncties

- Focus op verandering
- Accent op rollen
- Gericht op de lange termijn
- Veranderdoelen op lange termijn
- Diversiteit aan gesprekspartners

9 Organisaties

Research & Wetenschap	<i>researchcentra, onderzoekorganisatie, 'science'</i>	25
Consultancy & Advies	<i>adviesorganisaties, management consultants</i>	27
Educatie & Ontwikkeling	<i>onderwijsinstellingen, opleidingscentra, scholen</i>	31
Ideële organisaties	<i>kunst, culturele instellingen, politiek, goede doelen</i>	30
Media & Communicatie	<i>krant, radio, tv, 'social media', internet</i>	25
Overheden, banken, sport	<i>Overheden, politiek, defensie, verzekeringen, sport</i>	35
Vakgerichte organisaties	<i>fabrieken, installatiebedrijven, ziekenhuizen</i>	37
Salesgerichte organisaties	<i>groothandel, detailhandel, winkelketens, outlet</i>	27
Innovatieve organisaties	<i>Innovatieve centra, bedrijven zoals Google</i>	39

Score:	≥ 33	“Voel me thuis in dit type organisatie”
	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 dit type organisatie”

Mijn Functie/Rol Overzicht – Jan de Vries

Operationeel Manager (39)

De term “Operationeel Manager” is een verzamelnaam voor functies waarin je leiding geeft aan een aantal team- of projectleiders in de uitvoering van bijvoorbeeld de productie, het magazijn en de logistiek. Maar ook aan bijvoorbeeld een aantal administratieve en financiële afdelingen als Financieel Manager of aan een automatiseringsafdelingen als IT-manager of aan een aantal personeelsafdelingen als Hoofd Personeelszaken. Het verschil met andere managers is dat de “Operationeel Manager” geen directe commerciële en/of marketing verantwoordelijkheid heeft.

Wanneer het gaat om een zware Productie Directeur, Concern Controller, IT-director of HRM Directeur is vaak een meer algemeen Management profiel aan de orde.

Procesvernieuwer/Lean Consultant (38)

De term “Procesvernieuwer of Lean Consultant” is een verzamelnaam voor functies waarin je interne bedrijfsprocessen zoals de productie en logistiek steeds beter laat functioneren om een maximale efficiency te bereiken en in stand te houden.

Het begrip “lean” staat centraal in dit soort functies. “Lean” betekent dat je een productie- en logistiek proces zo optimaal mogelijk laat functioneren. Het is een leerproces waarin de medewerkers van de Proces Consultant leren om hun bedrijfsproces zo efficiënt en soepel mogelijk laten verlopen zodat de flow steeds optimaal is en blijft. En waarbij in de praktijk ieders (unieke) inbreng en waarde zo zichtbaar mogelijk wordt. Niet alleen voor medewerkers onderling maar ook als leverancier naar de klant.

Interim-Manager (37)

De “Interim Manager” is een verzamelnaam voor functies die gericht zijn op het versterken van de kwaliteit van de uitvoering in de organisatie of een deel ervan. Dat kan zijn een niet zo goed lopende financieel-administratieve afdeling, een business unit die niet zo goed draait of een HRM afdeling die in het slop zit, etc.

ZZP-er/Expert/Vakman/Deskundige (37)

De letters ZZP betekenen “Zelfstandige Zonder Personeel”. Dit betekent dat je niet in loondienst werkt en zelf ook geen mensen in dienst hebt. De ZZP-er werkt vrijwel altijd vanuit een bepaalde expertise, zoals een zelfstandig arts, een makelaar die voor zichzelf begint, een kapster die voor zichzelf begint, etc. Vanuit deze expertise biedt de ZZP-er zich aan om hiermee zoveel mogelijk mensen te helpen. Sommige “ZZP-ers” nemen vroeg of laat wel mensen in dienst en worden dan “Ondernemer”. De rol van “Ondernemer” is een andere dan die van ZZP-er en vereist ook andere talenten.

Troubleshooter (35)

De term “Troubleshooter” is een verzamelnaam voor functies waarin je bij acute problemen zorgt voor een snelle oplossing, wat het probleem ook is. Voorbeelden daarvan zijn storingsmonteur in een fabriek, wegwacht monteur, computerspecialist op een helpdesk voor plotselinge computerproblemen, gespecialiseerde verpleegkundigen of specialisten op bijvoorbeeld een EHBO-post.

Uitwerking Functie/Rol: Interim Manager

Functiebeschrijving – Interim Manager

De “Interim Manager” is een verzamelnaam voor functies die gericht zijn op het versterken van de kwaliteit van de uitvoering in de organisatie of een deel ervan. Dat kan zijn een niet zo goed lopende financieel-administratieve afdeling, een business unit die niet zo goed draait of een HRM afdeling die in het slop zit, etc.

In het dagelijks contact is de “Interim Manager” inventief en komt hij met ideeën hoe een afdeling of business unit beter uit de verf kan komen. Hij integreert gemakkelijk met anderen en vindt dat als iets waardevol is je dat ook mag laten zien. Hij staat open voor nieuwe ontwikkelingen en wat anderen van iets vinden. Hij werkt graag op basis van een bepaalde aanpak of strategie en wil anderen overtuigen en motiveren om daarin mee te gaan.

De “Interim Manager” wordt voor een bepaalde periode aangesteld met de opdracht om een slecht lopende afdeling of business unit weer in het gareel te krijgen.

Dat “in het gareel krijgen” is een belangrijk aspect. Omdat de “Interim Manager” werkt vanuit een bepaalde aanpak, methode of strategie is meestal de eerste stap om daar –in overleg met de directie- duidelijkheid over te krijgen. Met strategie wordt bedoeld de wijze waarop de afdeling, business unit of organisatie haar klanten wil helpen met haar producten en diensten. Dit is een belangrijke fase omdat als er geen duidelijke aanpak of strategie op tafel komt elke vorm van interim management geen substantiële verbetering brengt.

In de volgende fase vertaalt de “Interim Manager” deze strategie in bepaalde werkrountines waar de medewerkers zich aan moeten houden, overtuigt hen van het belang ervan en legt hij uit wat dat voor hen betekent in hun dagelijks functioneren.

In het doorvoeren hiervan blijft hij alert op de feedback van alle betrokkenen binnen en buiten de organisatie en maakt hij voor de groep zichtbaar hoe ieders unieke inbreng heeft bijgedragen aan het bereiken van een beter functioneren van de afdeling als geheel.

Dit vieren van een betere functionerende afdeling is belangrijk voor het borgen van de positieve veranderingen op de afdeling.

Functie talenten profiel – Interim Manager

Als “Interim Manager” wil je dat een afdeling of business unit beter uit de verf komt, haar unieke waarde zichtbaar wordt en ze nieuwe ontwikkelingen integreert in haar dagelijkse werkwijze waardoor het allemaal veel beter gaat. Dat lukt je omdat je:

1. met creatieve ideeën komt waardoor een bepaalde strategie in de markt (of het gemeentebestuur in bijvoorbeeld een stad) beter uit de verf komt (combinatietalent);
2. de medewerkers weer trots wilt maken op de intrinsieke en unieke waarde van hun afdeling of business unit (etaleertalent);
3. ernaar streeft om nieuwe dingen waardoor de afdeling beter kan functioneren te integreren in de bestaande werkwijze (scopetalent).

Uiteindelijk wordt je ook afgerekend op de vraag of je in staat bent om de kwaliteit van het functioneren van de afdeling of business unit op een hoger niveau te brengen. Daarbij is het van belang dat de medewerkers met meer discipline en motivatie hun werk uitvoeren en zich met trots gaan vereenzelvigen met hun weer goed functionerende afdeling of businessunit. Hier slaag je in omdat je:

4. de afgesproken strategie vertaalt in duidelijke werkrountines en de consequente uitvoering daarvan bewaakt (routinetalent);
5. de medewerkers overtuigt en motiveert om de afgesproken strategie en werkrountines ook daadwerkelijk dagelijks toe te passen (argumentatietalent);
6. hen uitlegt wat dit voor hen in het dagelijks functioneren betekent zodat ze zich er mee gaan identificeren en vereenzelvigen (uitlegtalent).

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 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 – Interim Manager

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:

- met creatieve ideeën komt? (combinatietalent)
- zichzelf en waar hij/zij voor staat met een zekere trots etaleert? (correctietalent)
- nieuwe dingen integreert in de huidige werkwijze van de afdeling? (scopetalent)
- wat wij willen voor die afdeling vertaalt in duidelijke werkrouines en er voor zorgt dat alle medewerkers deze consequent toepassen en blijven uitvoeren? (routinetalent)
- anderen kan motiveren en overtuigen om met de nieuwe aanpak aan de gang te gaan? (argumentatietalent)
- onze medewerkers uitlegt wat dit in hun dagelijks werk betekent zodat ze zich uiteindelijk gaan vereenzelvigen met deze nieuwe aanpak? (uitlegtalent)

Deze checklist geeft in de kern aan wat anderen/organisaties in de het algemeen van een “Interim Manager” 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.