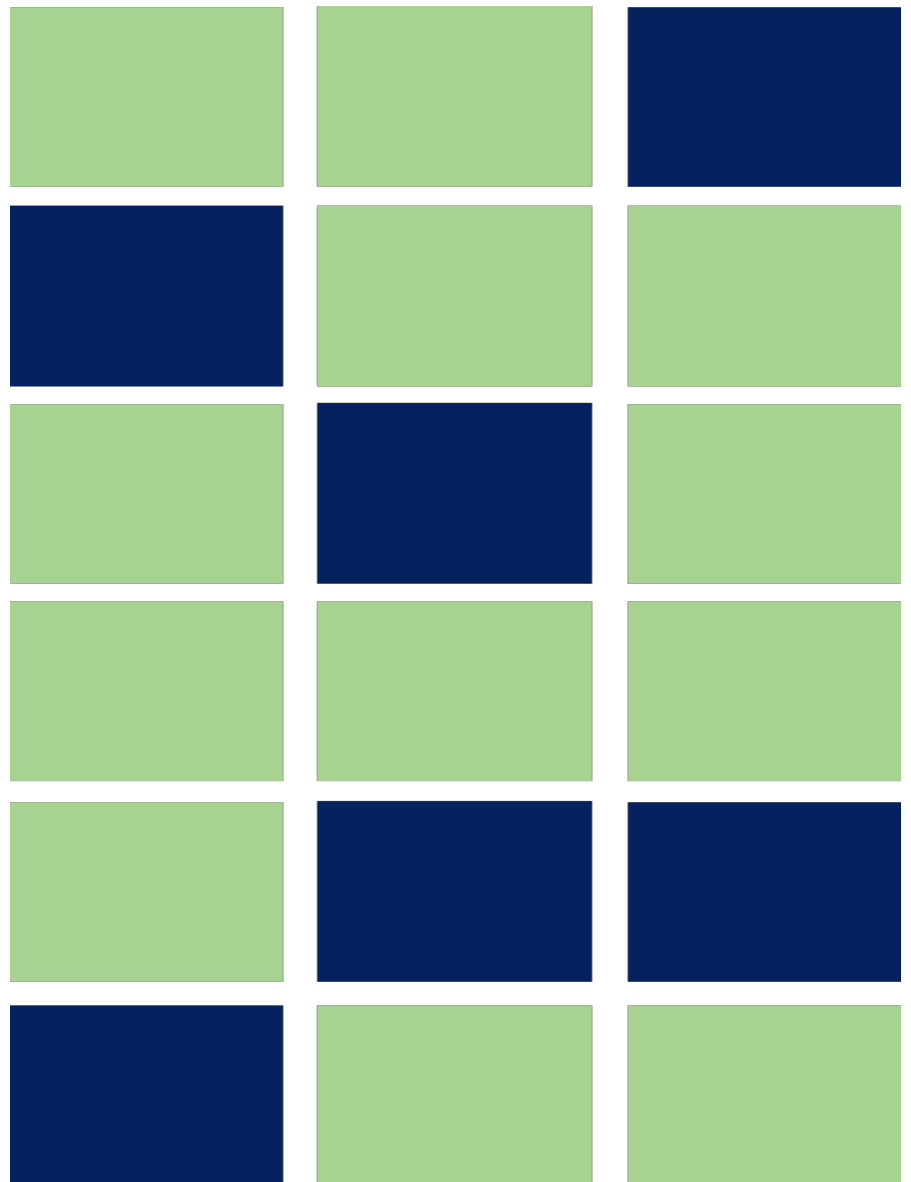


Jane Teamrollen Rapportage



Voorbeeld kandidaat

11-01-2021



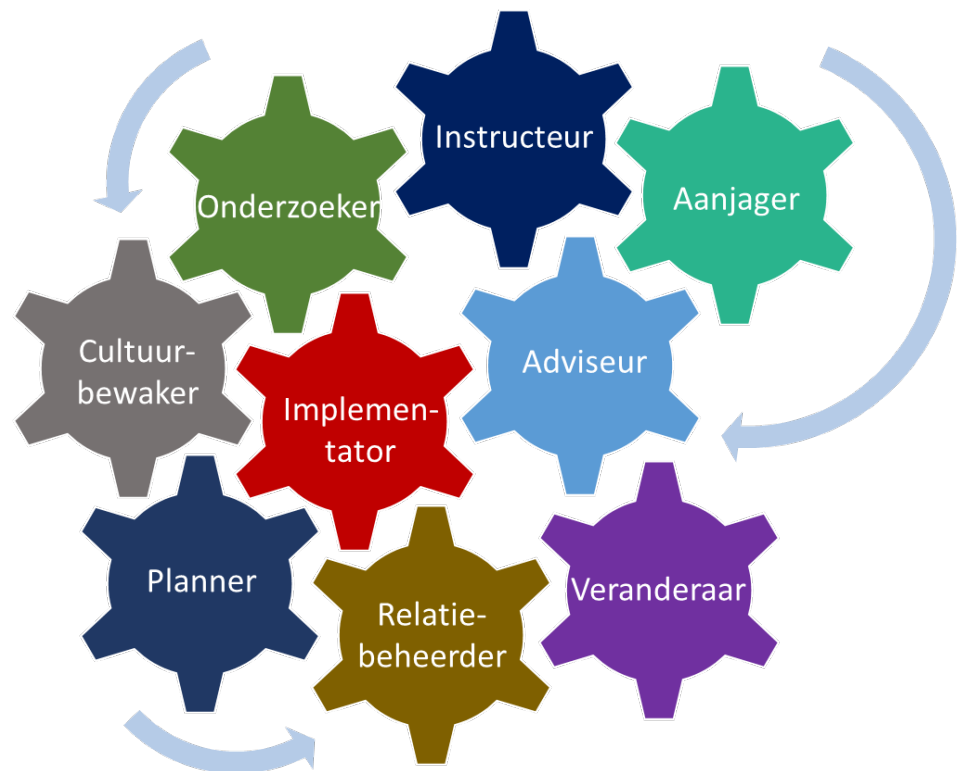
Jane Teamrollen

Talenten vormen de basis van competenties en teamrollen

Op basis van jouw unieke combinatie geeft Jane® inzicht in jouw sterkste teamrollen. Jane® onderscheidt 9 generieke teamrollen. Elke teamrol is gebaseerd op een competentieprofiel van 3 (gedrags)competenties. Een competentie is gedrag dat als noodzakelijk of wenselijk wordt beschouwd in een bepaalde rol of functie. Bijvoorbeeld 'klantgerichtheid', 'proactief kunnen handelen', 'anderen voor iets kunnen winnen', etc. Jane® vertaalt competenties in een aantal talenten die nodig zijn om het in de competentie beschreven gedrag in de praktijk waar te kunnen maken. Jouw unieke combinatie van talenten bepaalt in welke teamrol jij kunt uitblinken.

Jane® Teamrollen

Een teamrol bevat een bepaald soort gedrag dat nodig is om een team goed te laten functioneren. De teamrollen vullen elkaar aan en vormen de basis van een goed functionerend team. Soms zijn bepaalde rollen in een team oververtegenwoordigd en andere rollen ondervertegenwoordigd. Dit kan de balans uit het team halen en het functioneren als team afremmen.



Mijn Teamrollen Voorbeeld kandidaat

De Veranderaar (1)

De Veranderaar loodst het team naar de (noodzakelijke) veranderingen toe. Hij ziet de contouren voor zich van datgene waar de verandering toe gaat leiden en zet intenties om in haalbare en (voor iedereen navolgbare) doelstellingen. Hij houdt van een integrale aanpak waarin iedereen tegelijkertijd 'meeverandert'. Hij heeft interesse in nieuwe dingen en kan het opbrengen om daar veel tijd, aandacht en energie in te steken zonder een onmiddellijk zichtbare opbrengst. Hij werkt graag met concrete doelstellingen en houdt van een integrale aanpak om een maximaal teamresultaat te bereiken. Op een doelgerichte wijze verzamelt hij informatie en is ontvankelijk voor wat anderen op zijn vakgebied ontdekken.

De Instructeur (2)

De Instructeur is iemand die in allerlei situaties aangeeft hoe het team als eenheid moet opereren om de gestelde doelen te bereiken. Hij ergert zich aan obstakels die een soepele uitvoering in de weg staan, grijpt in en instrueert anderen als dat nodig is. De samenwerking in het team als geheel moet in zijn ogen vlekkeloos verlopen. De kwaliteitsnormen en instructies moeten duidelijk zijn, zodat elke teamlid weet wat er in de samenwerking precies van hem verwacht wordt.

De Relatiebeheerder (3)

De Relatiebeheerder is iemand die oog heeft voor de ontwikkeling van een goede onderlinge samenwerking in het team. In het samenwerken met anderen is hij open en contactueel en nodigt hij uit tot het geven van objectieve feedback op elkaars functioneren. Hij houdt van een open samenwerking, waarin de teamleden dagelijks hun ervaringen met elkaar uitwisselen. In hectische situaties functioneert hij als een rots in de branding.

Overige Jane® Teamrollen

De Onderzoeker

De Onderzoeker wil dingen onderzoeken en is nieuwsgierig naar veranderingen in de omgeving, zodat daarop kan worden ingespeeld. Hij/zij analyseert gegevens, formuleert zijn bevindingen en is gespist op het ontdekken van bepaalde patronen of wetmatigheden in de verzamelde gegevens om te beoordelen of het zinvol is om hierin als team of organisatie verder te investeren. Hij/zij dringt snel door tot de kern van veranderingen en brengt dit zo onder woorden dat de andere teamleden vertrouwen krijgen in wat gaat komen. Daarbij probeert hij/zij een trend te ontdekken in veranderingen om daarop mee te liften als dat voor het team of de organisatie gunstig zou uitpakken.

De Adviseur

De Adviseur geeft aan welke aanpak, methode of strategie in een bepaalde situatie het best kan worden toegepast. Zijn adviezen zijn to-the-point en houden rekening met de belevingswereld van de opdrachtgever. Hij komt met ideeën waarmee zijn opdrachtgever in de toekomst beter uit de verf zal komen. Hij zorgt voor relevante inzet van expertise, past deze aan op de belevings- en denkwereld van degenen die de strategie moeten gaan uitvoeren. Zijn eindrapportage probeert hij zoveel mogelijk aan te laten sluiten op wat op dat moment aan de orde is en de belevingswereld van zijn toehoorders of lezers. Hij probeert hen te inspireren met nieuwe ideeën.

De Implementator

De Implementator is iemand die er voor zorgt dat een afgesproken strategie of methode ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Hij zet nieuwe routines in werking en bewaakt deze, overtuigt en motiveert alle betrokkenen en geeft zorgvuldig uitleg, zodat iedereen weet wat een bepaalde strategie voor de eigen functie precies inhoudt en er mee aan de slag kan. Hij vindt discipline en motivatie belangrijk en hecht eraan een verkeerde uitkomst of inzet van een aanpak of strategie te voorkomen.

De Cultuurbewaker

De Cultuurbewaker is iemand die erop let dat de atmosfeer in het team positief en aantrekkelijk blijft. Hij heeft oog voor wensen van collega's en vindt het belangrijk dat de organisatie alert reageert op de behoeftesignalen van klanten en van elkaar en wil het unieke van een ieder zichtbaar maken. Hij staat voor iedereen klaar om te helpen, signaleert knelpunten en geeft aandacht aan een openlijke waardering van ieders inbreng.

De Planner

De Planner let op een goede planning en uitvoering daarvan. Tijdens de uitvoering voelt hij zich verantwoordelijk voor de juiste koers en houdt hij van efficiency en onderlinge afstemming tussen de teamleden. Hij geeft richting aan de uitvoering, is voor iedereen beschikbaar en let op een goede afstemming van ieder inspanningen.

De Aanjager

De Aanjager heeft een katalyserende werking op de prestaties van het team. Hij houdt van vaart en tempo in het werk en wil kansen die zich voordoen maximaal benutten. Hij houdt van uitdagingen en prikkelt anderen om daarin met hem mee te gaan. Om uit de planning te halen wat er in zit, prikkelt hij het team tot een vlot tempo en het maximaal benutten van hun kennis, ervaring en talenten. Hij daagt het team uit tot een hoger niveau. Door zijn vaart en tempo brengt hij de andere teamleden in beweging en wijst hij op de kansen en mogelijkheden die het team nu nog onbenut laat. Groei ziet hij als een uitdaging die het team als geheel op een hoger plan kan brengen.