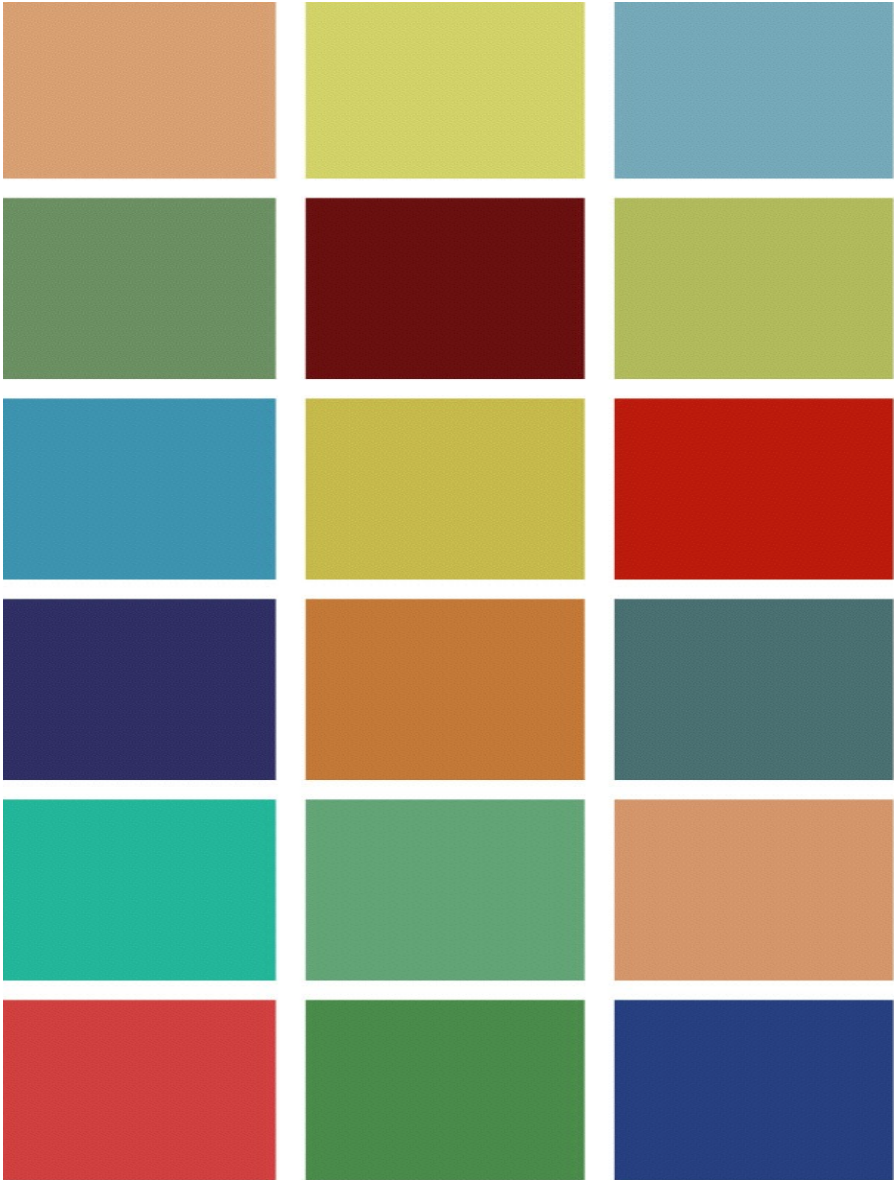


Jane Talenten Rapportage



Voorbeeld kandidaat

11-01-2021



Het Jane® Talenten Diagram

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

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

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

Indeling van talenten per kolom

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

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

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

Indeling van talenten per rij

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

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

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

Blinde vlek zien

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

Jane® Talenten Diagram Voorbeeld kandidaat

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

Mijn talenten Voorbeeld kandidaat

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

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

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

Teamwork met gebruikers

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

1. Omstandigheden benutten

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

2. Persoonlijk voorbeeld

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

3. Teamprestaties

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

Mijn unieke bestemming

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

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

Rol

Mijn unieke bestemming is:

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

Verantwoordelijkheid

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

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

Taken in de dagelijkse uitvoering

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

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

Blinde vlek

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

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