

JANE Oefeningenboek

Per doelgroep concreet wat je kunt doen

Universele oefeningen + 14 doelgroep-specifieke trajecten + werkvormen voor offsites

52 oefeningen totaal

Werkboek bij de Jane®-methodiek — Mei 2026

Hoe dit oefeningenboek werkt

Dit boek bevat concrete oefeningen die JANE-coaches, deelnemers en zelfwerkers kunnen inzetten om de Jane®-methodiek in praktijk te brengen. Het is geen theorieboek — dat staat in de andere documenten. Dit boek beantwoordt één vraag: wat kun je vandaag doen?

De vier types oefeningen in dit boek

Elke oefening hieronder valt in één van vier categorieën, herkenbaar aan de 'Vorm'-aanduiding boven elke oefening:

Type	Wat het is	Voor wie
Individueel	Zelfwerk-oefening die je in je eentje kunt doen, met pen en papier of in een rustige sessie.	Iedereen — vooral als zelfreflectie tussen coachings-sessies door.
Duo/Paar	Met één andere persoon — partner, collega, vertrouweling.	Echtparen, coach-cliëntparen, mentor-leerlingrelaties.
Groep (5-10)	Voor een vaste groep zoals een huiskring, klein team of bestuur.	Kleine groepen, oudstenteams, kleine teams.
Team-traject (offsite)	Meerdaagse of multi-sessie oefening voor heel team of organisatie.	Teams, MT's, kerkbesturen — met externe facilitator.

Per oefening vind je telkens dezelfde structuur

Elke oefening wordt opgemaakt met een gekleurd kader bovenaan dat de basisinformatie laat zien (naam, doel, vorm, duur, materiaal). Daaronder volgen de stappen — genummerd — en daaronder een setje reflectievragen achteraf. Sommige oefeningen hebben aanvullend een 'Tip voor de coach' kadertje.

Hoe je deze oefeningen kiest

Twee mogelijke ingangen:

- Per situatie — als je weet welke doelgroep je voor je hebt, ga direct naar dat hoofdstuk en kies één tot drie oefeningen die passen bij de fase waarin de cliënt zit.
- Per fase — als je niet zeker bent welke doelgroep iemand hoort, begin altijd met een van de universele oefeningen (hoofdstuk 2). Die werken vrijwel iedereen.

Voor coaches: vervang geen volledig traject

Deze oefeningen vervangen geen volledige JANE-coaching of een persoonlijk Jane-diagram. Ze zijn losse interventies — geschikt als opening, als reflectie tussen sessies, als groepsmomenten of als zelfwerk. Een diepgaand traject vraagt nog steeds om een gecertificeerde JANE-coach.

Inhoudsopgave

Hoe dit oefeningenboek werkt

Hoofdstuk 1 — Universele oefeningen

- Drie talenten in de spiegel
- Drie naasten als talent-spiegel
- Het energie-dagboek
- De drie-stappen-zelfworkshop (verkort)

Hoofdstuk 2 — Per doelgroep

Gemeenteleden — Geestelijke bestemming ontdekken

- Talent-gave-koppeling
- Mijn plek in dit lichaam
- De gaventekst-meditatie
- Mijn geestelijke biografie

Voorgangers en kerkleiders — Leiden vanuit eigen kern

- Aangeleerd versus eigen — de voorganger-spiegel
- Vijfvoudige bediening — waar zit jij?
- Mijn blinde vlek als voorganger
- De 5b-score — jouw leiderschapsindex

Jongeren en studiekeuze — Richting kiezen vanuit wie je bent

- Talent-jachtfoto
- Vakken-vs-talenten-matrix
- Jezelf interviewen in 10 jaar
- Het ouder-gesprek

Loopbaan en heroriëntatie — Werk dat niet uitput

- Patroon-analyse vorige banen
- Talent-matrix per functietype
- Cultuur-fit-bepaling
- Vijfsessie loopbaantraject (zelfstudie)

Managers en leidinggevenden — Leiden vanuit je kern

- Manager-rol-spiegel
- Stress-patronen identificatie
- Team Life Statement (gefaseerd)
- Talent-portfolio van je directe rapporteurs

Sales-professionals — Verkopen vanuit echtheid

- Sales-energie-dagboek
- Mijn sales-stijl-typering
- Compensatie in sales — wat trek ik leeg?

Team- en projectleiders — Rol-mix ontwarren

- Mijn rollen-cirkeldiagram
- Expert versus leider — waar zit ik?
- Mijn micromanagement-trigger

Echtparen — Twee profielen, één relatie

- Dubbel-profiel naast elkaar
- De communicerende vaten-analyse

- Het koppel-diagram

Kleine groepen en huiskringen — Groepsdynamiek bewust maken

- Groepsdiagram opstellen
- Wie ben jij volgens ons
- Roltoekenning binnen de groep

Teams — Team Life Statement-traject

- Voorbereiding individuele profielen
- Team blinde vlek-analyse (offsite-blok 2)
- Team Life Statement formuleren (offsite-blok 3)
- Follow-up: leeft de Statement nog?

Oudstenteams en kerkbesturen — Besluiten op gaven

- Bestuur-gaven-mapping
- Hoe nemen wij besluiten — protocol-werksessie
- Collectieve blinde vlek van het bestuur

Bedrijven en MKB-organisaties — HR vanuit talent

- MT-talent-portfolio
- Wervings-match-oefening
- Organisatiecultuur-bepaling

Lokale gemeentes — Profielschets en visievorming

- Gemeente-enquête voorbereiden
- Diepte-interviews met sleutelpersonen
- Profielschets opstellen
- Visie-traject met kerkenraad

International — JANE for English speakers

- The 3-talents mirror (English)
- Cross-cultural talent translation

Hoofdstuk 1 — Universele oefeningen

Vier oefeningen die voor vrijwel iedereen een goede start zijn — onafhankelijk van doelgroep, ervaring of context. Gebruik ze als opening van een traject, als losse zelfwerk-momenten of als opwarmer in een groep.

Oefening — Drie talenten in de spiegel

Doel: Eerste indicatie krijgen van je drie sterkste talenten via eigen reflectie

Vorm: Individueel · **Duur:** 20-30 minuten · **Materiaal:** Pen + papier, lijst van 27 talenten met korte beschrijving

Stappen

1. Pak de lijst van 27 talenten erbij en lees ze één voor één rustig door.
2. Per talent: vraag jezelf 'Herken ik dit in mezelf?' Markeer met +, 0 of –.
3. Bekijk alleen je plussen. Schrap de plussen waar je twijfelt totdat er 5-8 overblijven.
4. Schrijf voor elk overgebleven talent op: een concrete situatie uit het laatste half jaar waarin dit talent zichtbaar was.
5. Kies uit de overgebleven talenten je top-3 — degene waar de meeste concrete voorbeelden bij komen.

Reflectievragen achteraf

- Welke talenten waren een verrassing — die je vergeten was bij jezelf?
- Welke talenten miste je in jezelf — die je had verwacht?
- Wat zegt je top-3 over wat jou energie geeft?

Tip voor de coach

Clënten neigen ernaar te onderschatten wat ze hebben (vooral hoogopgeleide vrouwen) en te overschatten wat ze missen. Vraag bij de tweede ronde naar concrete situaties — die maken het hard.

Oefening — Drie naasten als talent-spiegel

Doel: Externe validatie van je vermoedde talenten via mensen die je goed kennen

Vorm: Individueel + drie korte gesprekken · **Duur:** Een week, met losse momenten · **Materiaal:** Lijst van 27 talenten om mee te delen

Stappen

1. Kies drie mensen die jou goed kennen, uit verschillende contexten (bijvoorbeeld partner, collega, vriend uit jeugd).
2. Vraag elk: 'Welke 5 talenten uit deze lijst herken je het sterkst in mij?'
3. Geef ze de lijst en laat ze 24 uur de tijd. Stuur de lijst per app of mail.

4. Verzamel de antwoorden in een tabel — welke talenten worden meermaals genoemd?
5. Vergelijk met je eigen top-3 uit de spiegel-oefening: waar overlapt het, waar verschilt het?

Reflectievragen achteraf

- Welke talenten werden door alle drie genoemd? Dat zijn waarschijnlijk je sterksten.
- Welke talenten herkende je zelf niet maar wel anderen? Onderscha je iets?
- Welke talenten dacht je te hebben maar werden door niemand genoemd?

Tip voor de coach

Het krachtigst is wanneer drie mensen uit verschillende werelden dezelfde 2-3 talenten noemen. Die zijn dan vrijwel zeker écht aanwezig.

Oefening — Het energie-dagboek

Doel: Praktisch in beeld brengen welke activiteiten energie geven en welke leegtrekken

Vorm: Individueel • **Duur:** Een week, paar minuten per dag • **Materiaal:** Klein notitieboekje of notitie-app

Stappen

1. Houd één week elke werkdag bij: welke activiteit deed je vandaag, en met welk energieniveau eindigde je (1-10).
2. Markeer per activiteit met + (gaf energie), 0 (neutraal) of – (kostte energie).
3. Aan het einde van de week: welke activiteiten kregen consequent een + en welke een –?
4. Voor elke + activiteit: welke 1-2 talenten zat hierin? (Gebruik de 27 talenten lijst).
5. Voor elke – activiteit: welk talent ontbreekt waarschijnlijk bij jou, waardoor het zoveel energie kost?

Reflectievragen achteraf

- Komt jouw + talenten-overlap overeen met je top-3 uit eerdere oefeningen?
- Welke – activiteiten zou je kunnen delegeren aan iemand met dat talent?
- Wat zou er gebeuren als je 80% van je tijd zou besteden aan + activiteiten?

Oefening — De drie-stappen-zelfworkshop (verkort)

Doel: Een vereenvoudigde versie van het hoofdtraject doorlopen — eerste kennismaking

Vorm: Individueel • **Duur:** Drie sessies van 45 min, één per week • **Materiaal:** Lijst 27 talenten + lege werkbladen

Stappen

1. Sessie 1 — Wie ben ik niet: doorloop de 27 talenten en kruis 8-12 aan die níet bij jou horen. Beschrijf per uitgesloten talent een situatie waarin je het ontbreken voelde.

2. Sessie 2 — Wie ben ik wel: kies uit de overgebleven 15-19 talenten je 5-8 sterksten. Beschrijf wat ze in combinatie maken.
3. Sessie 3 — Wat houdt me tegen: kijk welk talent je het laagste scoort. Welk vervangend gedrag zet je daarvoor in? Hoe lang doe je dat al?
4. Schrijf na elke sessie 1 alinea op over wat je hebt geleerd.
5. Bewaar de drie werkbladen — ze vormen de basis voor een latere coaching met een gecertificeerde coach.

Reflectievragen achteraf

- Welke stap was het moeilijkst, en waarom?
- Voelde je weerstand bij bepaalde inzichten? Bij welke?
- Wat zou je willen vragen aan een coach om dit verder uit te diepen?

Tip voor de coach

Deze verkorte versie vervangt geen volledige coaching, maar geeft een serieus eerste beeld. Goed als startpunt of als zelf-onderzoek tussen sessies.

Hoofdstuk 2

Per doelgroep

14 doelgroepen · 48 oefeningen totaal

Gemeenteleden — Geestelijke bestemming ontdekken

Voor wie zijn of haar geestelijke functie en gaven binnen de gemeente wil ontdekken. Deze oefeningen combineren de 27 Jane-talenten met de geestelijke gaven-laag (de 35 gaventeksten en de vijfvoudige bediening).

Oefening — Talent-gave-koppeling

Doel: Verbinden van je natuurlijke talent met je geestelijke gave

Vorm: Individueel of in een huiskring • **Duur:** 60 minuten • **Materiaal:** Talenten-lijst + lijst van 35 gaventeksten

Stappen

1. Begin met je 3 sterkste talenten (uit de spiegel-oefening of na een JANE-test).
2. Pak de gave-koppeling-tabel erbij: A1 → gave van kennis, B1 → spreken in tongen, C1 → gave van het geven, etc.
3. Lees voor elk van je 3 talenten de gekoppelde gave-tekst rustig door.
4. Vraag jezelf per gave: 'Heb ik momenten ervaren waarin God dit door mij heen werkte?'
5. Schrijf per gave één concrete ervaring op waar God dit gebruikte.

Reflectievragen achteraf

- Welke gave herken je het sterkst — niet als ambitie maar als ervaring?
- Wat zou er anders gaan in je leven als je deze gave bewust ging inzetten?
- Wie in jouw gemeente zou jou kunnen helpen deze gave verder te ontwikkelen?

Tip voor de coach

Bij twijfel of iets een gave is: vraag mensen die jou kennen of zij God door jou hebben zien werken. Zelf-herkenning is moeilijker dan herkenning door anderen.

Oefening — Mijn plek in dit lichaam

Doel: Identificeren waar in de gemeente jouw functie het meest waardevol is

Vorm: Individueel, met optionele bespreking met oudste • **Duur:** 90 minuten • **Materiaal:** Overzicht van werkgroepen / bedieningen in jouw gemeente

Stappen

1. Maak een lijst van alle werkgroepen, taken en bedieningen in jouw gemeente (bezoekwerk, jeugd, muziek, koffie, gebed, onderwijs, evangelisatie, etc.).
2. Per werkgroep: welke 2-3 talenten zijn daar het meest nodig? Maak een matrix.
3. Markeer de werkgroepen waar jouw top-3 talenten matchen met de gevraagde talenten.
4. Sluit nu uit: welke werkgroepen doe je al, maar past niet bij je top-3? Overweeg waarom.

5. Wat is de werkgroep waar jouw talenten het sterkst tot bloei zouden komen, maar waar je nog niet bent? Schrijf 1 stap op die je kunt zetten.

Reflectievragen achteraf

- Klopt je huidige bediening met je talenten? Of doe je iets waar je weinig in zit?
- Wat houdt je tegen om de bediening op te pakken die wel bij je past?
- Wie zou je hierover kunnen aanspreken — een oudste, voorganger, of werkgroep leider?

Oefening — De gaventekst-meditatie

Doel: Diepere reflectie op één specifieke geestelijke gave

Vorm: Individueel, met dagboek-momenten • **Duur:** Een week, dagelijks 15 minuten • **Materiaal:** Gaventekst voor één gekozen gave

Stappen

1. Kies één gave-tekst (a1 t/m c9) die past bij een van je top-talenten.
2. Lees de tekst dag 1 en schrijf op: 'Wat herken ik hier?'
3. Dag 2: 'Waar in mijn leven werkt deze gave al?'
4. Dag 3: 'Waar zou ik deze gave bewuster kunnen inzetten?'
5. Dag 4: 'Wat houdt me tegen om dit te doen?'
6. Dag 5: 'Hoe wil ik dit komend kwartaal stap-voor-stap gaan oppakken?'
7. Dag 7: vat samen wat je hebt ontdekt.

Reflectievragen achteraf

- Welk concreet voornemen heeft deze week opgeleverd?
- Wie wil je hier vandaag of deze week mee in gesprek over?

Oefening — Mijn geestelijke biografie

Doel: Patronen in je geestelijke leven herkennen die hoe God je heeft gevormd

Vorm: Individueel — schrijfoefening • **Duur:** 120 minuten • **Materiaal:** Pen + papier, rustige plek

Stappen

1. Verdeel je leven in 4-5 fases (kindertijd, jeugd, vroege volwassenheid, etc.).
2. Schrijf per fase: 'Wat deed ik graag? Waar kwam ik tot bloei? Waar voelde ik me niet thuis?'
3. Identificeer per fase de 1-2 talenten die in die fase zichtbaar waren.
4. Welke talenten lopen door alle fases heen? Dat zijn waarschijnlijk je kerntalenten.
5. Schrijf één paragraaf over: 'De rode draad in mijn leven, wat God daarmee deed, en waar dit naartoe lijkt te leiden.'

Reflectievragen achteraf

- Was de rode draad een verrassing of wist je hem al?
- Welke fases had je nodig om de huidige bestemming te ontdekken?

- Wat zou de volgende fase kunnen zijn?

Voorgangers en kerkleiders — Leiden vanuit eigen kern

Voor voorgangers, oudsten en kerkleiders. Het accent ligt op stap 3 (blinde vlek), op de vraag wat van jouw rol echt van jou is en wat aangeleerd is, en op de vijfvoudige bediening als positioneringskader.

Oefening — Aangeleerd versus eigen — de voorganger-spiegel

Doel: Onderscheiden welke delen van je voorgangersrol bij je passen en welke aangeleerd zijn

Vorm: Individueel, vertrouwelijk • **Duur:** 90 minuten • **Materiaal:** Pen + papier, lege agenda van vorige week

Stappen

1. Maak een lijst van alle taken die je vorige week deed (predikatie, pastorale gesprekken, vergaderingen, administratie, etc.).
2. Markeer per taak: + (gaf energie), 0 (neutraal), – (kostte veel energie).
3. Schrijf voor elke – taak op: 'Vanuit welke verwachting doe ik dit? Van mezelf, de gemeente, of de traditie?'
4. Welke – taken doe je omdat je vindt dat een 'goede voorganger dat hoort te doen' — niet omdat ze bij jou passen?
5. Voor elke – taak: wie in jouw netwerk of gemeente heeft dit talent wel, en zou dit kunnen oppakken?

Reflectievragen achteraf

- Hoeveel procent van je tijd ging vorige week naar + activiteiten?
- Welke – activiteit zou je het meest willen loslaten — en wat houdt je tegen?
- Wat zou je gemeente merken als je 80% van je tijd uit je sterktes werkte?

Tip voor de coach

Voor voorgangers is dit vaak de meest bevrijdende oefening. Het vraagt om vertrouwen dat het delegeren mag — en mogelijk om een gesprek met de oudsten over taakverdeling.

Oefening — Vijfvoudige bediening — waar zit jij?

Doel: Helder krijgen of je primair apostel, profeet, evangelist, herder of leraar bent

Vorm: Individueel + bespreking met geestelijk begeleider • **Duur:** 120 minuten • **Materiaal:** Beschrijving van de vijfvoudige bediening (Efeze 4)

Stappen

1. Lees rustig de 5 functies door: apostel (pionier), profeet (richtingaanwijzer), evangelist (boodschapper), herder (zorgdrager), leraar (uitdiepiger).

2. Voor elke functie: waar herken je jezelf 'hoog', waar 'laag'?
3. Welke functie kost je het minst moeite en geeft je natuurlijk energie? Dat is waarschijnlijk je primaire bediening.
4. Welke combinatie maakt jou? Bijna niemand is puur één — meeste zijn een combinatie van twee.
5. Welke functie krijg je in je gemeente vooral toegewezen? Klopt dat met je natuurlijke?

Reflectievragen achteraf

- Als je primair pionier bent maar pastoraal werk moet doen — waar trekt dat?
- Welke functie misnen anderen in de gemeente, die jij wel hebt?
- Welke functie heeft je gemeente nodig die niemand vervult?

Oefening — **Mijn blinde vlek als voorganger**

Doel: Onderzoeken welk compensatiegedrag je inzet en hoe dat de gemeente beïnvloedt

Vorm: Individueel, optioneel met supervisor • **Duur:** Vier sessies van 1 uur, één per week • **Materiaal:** Coach-dossier (vertrouwelijk)

Stappen

1. Sessie 1 — Identificatie: kijk naar je 27-talenten-profiel. Welk talent scoor je het laagste? Welke score had je verwacht?
2. Sessie 2 — Compensatie: welk overmatig gedrag zet je in als dit talent ontbreekt? Vraag 2-3 vertrouwde mensen om hierop te reflecteren.
3. Sessie 3 — Effect op gemeente: welke patronen in de gemeente zijn (mogelijk) het gevolg van jouw compensatie?
4. Sessie 4 — Wie zou jou kunnen aanvullen? Identificeer 1-2 mensen die jouw blinde vlek-talent wel sterk hebben. Wat zou structureel overleg met hen kunnen opleveren?

Reflectievragen achteraf

- Was de blinde vlek een verrassing of wist je hem al?
- Welke specifieke situatie zou je willen onderzoeken als 'aha-moment'?
- Wat zou de gemeente winnen als jij je blinde vlek erkende en aanvulde?

Tip voor de coach

Voor voorgangers is supervisie hier extra belangrijk. De blinde vlek is een vertrouwelijk gegeven dat niet zomaar in de oudstenraad bespreekbaar moet zijn — eerst persoonlijk verwerken.

Oefening — **De 5b-score — jouw leiderschapsindex**

Doel: Berekenen van je natuurlijke leiderschapsbasis (Dirk's 5b-score)

Vorm: Individueel, na een JANE-test • **Duur:** 30 minuten • **Materiaal:** JANE-testresultaten

Stappen

1. Pak je scores op deze vijf talenten: B5 Contact, C3 Uitleg (Docent), B3 Argumentatie, C5 Correctie, A7 Route.
2. Tel ze op en bereken het gemiddelde. Dit is je 5b-score.
3. Hoge score (>70%) = sterke natuurlijke leiderschapsbasis. Lage score (<50%) = leiderschap kost je structureel meer energie dan een ander.
4. Welke van de 5 zit het hoogst? En welke het laagst? Dat bepaalt jouw leiderschapsstijl.
5. Spiegel met de vijfvoudige bediening: hoog Contact + hoog Correctie → vaak herders/leraars. Hoog Argumentatie + hoog Route → vaak apostelen/evangelisten.

Reflectievragen achteraf

- Klopt je 5b-score met hoe leiderschap voor jou voelt — energiegelvend of vermoeiend?
- Als één van de 5 laag is, wie in je oudstenteam of gemeente heeft dat wel?
- Hoe zou jouw leiderschap zich ontwikkelen als je bewust met je hoogste twee zou werken?

Jongeren en studiekeuze — Richting kiezen vanuit wie je bent

Voor jongeren tussen 16 en 25 die studie- of werkkeuzes moeten maken. Lichte, visuele werkvormen die aansluiten bij jongere taalveld en levensvraag.

Oefening — Talent-jachtfoto

Doel: Op een visuele manier je sterkste talenten ontdekken via momenten

Vorm: Individueel — visueel • **Duur:** 60 minuten • **Materiaal:** Telefoon met fotofunctie, of oude foto's

Stappen

1. Scroll terug in je fotofunctie en kies 10 foto's die een moment vastleggen waarin jij echt 'aan' was — energiek, betrokken, jezelf.
2. Per foto: welke activiteit was dat? Wat deed je precies? (sport, met vrienden, een project, helpen, presenteren, etc.)
3. Per activiteit: welk talent uit de 27 zit hierin? Schrijf het op de achterkant of in een lijst.
4. Welke talenten komen meermaals voor over je 10 foto's? Dat zijn waarschijnlijk je top-3.
5. Vraag een vriend of ouder: 'Herken je deze top-3 in mij?' Bespreek de antwoorden.

Reflectievragen achteraf

- Welk talent kwam vaker terug dan je had verwacht?
- Welke situaties zou je vaker willen opzoeken?
- Wat zegt dit over wat voor studie of werk bij je zou passen?

Oefening — Vakken-vs-talenten-matrix

Doel: Studierichting kiezen vanuit talent in plaats van vanuit vak

Vorm: Individueel + bespreking met ouder/mentor • **Duur:** 90 minuten • **Materiaal:** Lijst van mogelijke studierichtingen (max 10)

Stappen

1. Maak een lijst van 5-10 studierichtingen of werkvelden die in je hoofd hebben gespeeld.
2. Maak een matrix: jouw top-5 talenten in de kolommen, studierichtingen in de rijen.
3. Per studierichting: hoeveel van jouw top-5 talenten worden in die studie/dat werk gebruikt? Geef een score 0-5.
4. Studies met score 4-5 zijn potentiële goede matches. Studies met score 0-1 zullen je leegtrekken, ook al klinken ze interessant.
5. Voor je top-3 matches: zoek 1 persoon op die deze studie doet/dit werk heeft. Vraag in een gesprek welke 5 talenten zij dagelijks gebruiken.

Reflectievragen achteraf

- Welke studie had je in je hoofd maar bleek minder dan een 3-match?
- Welke studie had je niet bedacht maar bleek een 4-5 match?

- Wat is je volgende concrete stap?

Tip voor de coach

Voor ouders: niet meteen je eigen verwachtingen erop loslaten. Laat je kind zelf de matches benoemen en wees luisteraar, niet richter.

Oefening — Jezelf interviewen in 10 jaar

Doel: Toekomstige bestemming verkennen vanuit verlangen

Vorm: Individueel — schrijfoefening • **Duur:** 45 minuten

Stappen

1. Stel je voor: het is over 10 jaar. Je hebt een leven dat helemaal bij je past.
2. Schrijf vrij — niet zoeken naar 'het juiste antwoord' — op: 'Waar woon ik? Wat doe ik dagelijks? Met wie? Wat geeft me energie?'
3. Lees terug. Welke talenten zou je op 28-30 jarige leeftijd het sterkst inzetten?
4. Welke kleine eerste stap zou je morgen kunnen zetten in die richting?
5. Schrijf de stap concreet op (niet 'oriënteren' maar bijvoorbeeld 'volgende dinsdag bel ik X').

Reflectievragen achteraf

- Was er iets in je toekomstbeeld dat je verraste?
- Welk talent kwam erin terug dat je nu nog niet veel gebruikt?
- Welke obstakels zie je tussen nu en die toekomst?

Oefening — Het ouder-gesprek

Doel: Ouders meekrijgen in een talent-gerichte (in plaats van studie-gerichte) benadering

Vorm: Gezamenlijk gesprek met ouder(s) • **Duur:** 90 minuten • **Materiaal:** Resultaten van eerdere oefeningen + lijst 27 talenten

Stappen

1. Begin het gesprek met: 'Ik wil mijn keuze niet maken vanuit welke studie verstandig is, maar vanuit welke talenten echt bij me horen.'
2. Deel je top-3 talenten en de concrete voorbeelden die je daarbij hebt gevonden.
3. Vraag je ouder(s): 'Herkennen jullie deze talenten in mij? Welke andere talenten zien jullie?'
4. Bespreek samen je vakken-vs-talenten-matrix. Welke matches zien je ouders die jij niet hebt gemaakt?
5. Sluit af met: 'Welke 1 stap zou ik komende maand moeten zetten?'

Reflectievragen achteraf

- Wat verraste je in wat je ouders zeiden?

- Wat botste — en hoe gaan jullie daarmee om?
- Wat is jullie gezamenlijk volgende moment?

Tip voor de coach

Voor de coach: bereid de jongere voor op mogelijk teleurstelling als ouders niet meegaan. Dat hoort erbij; het talent-gesprek hoeft niet meteen consensus op te leveren.

Loopbaan en heroriëntatie — Werk dat niet uitput

Voor mensen in loopbaanvragen, post-burnout, of carrière-heroriëntatie. De oefeningen zijn delen van het vijf sessie loopbaantraject 'Vind je beste functie'.

Oefening — **Patroon-analyse vorige banen**

Doel: De rode draad vinden in waarom eerdere banen wel of niet werkten

Vorm: Individueel — schrijfoefening · **Duur:** 120 minuten · **Materiaal:** Eigen CV + 2 uur rust

Stappen

1. Maak een tijdlijn van alle banen die je hebt gehad (ook bijbanen).
2. Per baan: '+ als ik er met plezier aan terugdenk, – als het pijn deed, 0 als neutraal.'
3. Per + baan: welke 2-3 elementen maakten het werk? (autonomie? mensen? complexiteit? structuur?)
4. Per – baan: welke 2-3 elementen maakten dat het niet werkte?
5. Kijk naar het patroon: welke elementen komen terug bij + en welke bij –?
6. Vertaal elk patroon-element naar 1-2 talenten uit de 27.

Reflectievragen achteraf

- Welke talenten heb je consequent niet gebruikt in je – banen?
- Welke talenten waren wel sterk aanwezig in + banen?
- Wat is het patroon dat bepaald heeft of je werk wel of niet werkte?

Tip voor de coach

Vaak ontdekt iemand dat het probleem niet de sector was maar de werkstijl-elementen. Iemand kan in dezelfde functie wel of niet bloeien afhankelijk van wie de baas is.

Oefening — **Talent-matrix per functietype**

Doel: Concrete functies in beeld brengen die bij jouw talenten passen

Vorm: Individueel · **Duur:** 90 minuten · **Materiaal:** Lijst van 27 Jane-functies (per cluster Lijn/Project/Verander)

Stappen

1. Pak het overzicht van de 27 functies. Per functie staat het talent-DNA: welke 6 talenten zijn nodig.
2. Streep door functies waar 3+ van jouw top-talenten ontbreken — die zijn geen match.
3. Markeer functies waar 3+ van jouw top-talenten in voorkomen — die zijn potentiële matches.
4. Voor je top-3 functies: zoek 1 persoon die deze functie heeft en plan een koffie-gesprek van 30 min.

5. Vraag in dat gesprek: 'Welke talenten gebruik je dagelijks? Wat geeft je energie? Wat trekt je leeg?'

Reflectievragen achteraf

- Welke functie verraste je positief?
- Welke functie had je in je hoofd, maar bleek geen match?
- Wat is je volgende concrete stap?

Oefening — **Cultuur-fit-bepaling**

Doel: Bepalen of je beter past in een Lijn-, Project- of Veranderfunctie

Vorm: Individueel • **Duur:** 45 minuten • **Materiaal:** Beschrijving 3 organisatieculturen

Stappen

1. Lees de drie cultuur-beschrijvingen rustig door: Lijn (continuïteit, vaste team), Project (verbetering, deadlines, wisselende teams), Verander (groei, lange termijn, diverse gesprekspartners).
2. Per cultuur: scoor op een schaal 1-10 hoe je je daarbij thuis voelt.
3. Per cultuur: schrijf op welke baan-situatie uit je verleden in die cultuur paste — en hoe je je daar voelde.
4. Identificeer de cultuur waar je je het meeste thuis voelt en waarom.
5. Combineer met je talent-matrix: in welke cultuur passen je top-functies?

Reflectievragen achteraf

- Heb je tot nu toe in de juiste cultuur gewerkt voor jouw type?
- Welke verandering qua cultuur zou meer energie geven dan dezelfde baan in een andere context?

Oefening — **Vijf sessie loopbaantraject (zelfstudie)**

Doel: De officiële loopbaan-methodiek 'Vind je beste functie' zelf doorlopen

Vorm: Individueel, vijf sessies • **Duur:** Vijf weken, 1.5 uur per week • **Materiaal:** Werkbladen voor elke sessie

Stappen

1. Sessie 1 — Programma-introductie: definieer je centrale loopbaanvraag in één zin.
2. Sessie 2 — Vind je beste functie: gebruik talent-matrix om 3-5 passende functies te identificeren.
3. Sessie 3 — Identificeer passende organisaties: per functie 3 typen organisaties / sectoren matchen.
4. Sessie 4 — CV en marktbenadering: herschrijf je CV vanuit je talenten (niet vanuit je werkervaring).
5. Sessie 5 — Loopbaanactieplan: 5 concrete stappen voor de komende 3 maanden.

Reflectievragen achteraf

- Welke sessie leverde de belangrijkste inzichten op?
- Welke aanname over jezelf is in dit traject gesneuveld?
- Wat is je nieuwe formuleer-zin voor jezelf: 'Ik ben iemand die...' ?

Tip voor de coach

Voor een coach: dit zelfstudie-traject kan ook in 5 sessies van 90 minuten met een coach worden gedaan. Dat geeft snellere voortgang en betere reflectie tussen sessies.

Managers en leidinggevendens — Leiden vanuit je kern

Voor leidinggevendens die hun aangeleerde managementstijl willen afstropen en naar hun eigen leiderschapsfunctie willen — en die willen herkennen welke blinde vlek hun team beïnvloedt.

Oefening — Manager-rol-spiegel

Doel: Onderscheiden welke onderdelen van je managerrol bij je passen en welke aangeleerd zijn

Vorm: Individueel, vertrouwelijk · **Duur:** 75 minuten · **Materiaal:** Agenda van vorige twee weken

Stappen

1. Maak een lijst van alle managementtaken die je in de afgelopen twee weken hebt gedaan (1-op-1's, meetings leiden, beoordelingen, strategieverhalen, etc.).
2. Per taak: + (gaf energie), 0, – (kostte veel).
3. Voor elke – taak: 'Doe ik dit omdat het bij mij past, of omdat ik vind dat een manager dit hoort te doen?'
4. Voor elke – taak: welk talent zou nodig zijn om dit met plezier te doen — en heb je dat?
5. Welke – taken kun je delegeren of anders inrichten?

Reflectievragen achteraf

- Welk percentage van je managementtijd ging naar + activiteiten?
- Welke aangeleerde rol kost je het meeste — en wat zou er gebeuren als je hem losliet?
- Welke 'best practice' uit je opleiding past eigenlijk niet bij je natuur?

Tip voor de coach

Veel managers ontdekken dat 30-40% van hun tijd naar aangeleerde rolinvulling gaat. Dat is geen falen — het is een teken dat een herontwerp van de rol mogelijk is.

Oefening — Stress-patronen identificatie

Doel: Erkennen welk compensatiegedrag je inzet onder druk en welke impact het op je team heeft

Vorm: Individueel, daarna 360-feedback · **Duur:** Drie weken · **Materiaal:** Notitieboek + 3 vertrouwde teamleden

Stappen

1. Week 1 — Zelf-observatie: noteer dagelijks situaties waarin je je 'gespannen' of 'overweldigd' voelde. Wat deed je toen?
2. Week 1 — Patroon: kijk na 5 dagen of er een herhalend gedragspatroon is. Hoe heet dat patroon in jouw eigen woorden?
3. Week 2 — 360: vraag 3 teamleden afzonderlijk: 'Wat doe ik systematisch onder druk? Welk effect heeft dat op het team?'
4. Week 2 — Vergelijk: komt jouw zelf-observatie overeen met wat het team ziet?

5. Week 3 — Plan: schrijf 1 zin op voor jezelf wanneer je het patroon weer voelt opkomen ('In plaats van X ga ik Y proberen').

Reflectievragen achteraf

- Was je stress-patroon nieuw voor jou, of wist je hem al?
- Welk effect had jouw patroon op het team dat je niet eerder zag?
- Wat zou er veranderen in het team als jij je patroon kunt onderbreken?

Oefening — Team Life Statement (gefaseerd)

Doel: Met je directe team de collectieve sterkte en blinde vlek in kaart brengen

Vorm: Team-traject (4-12 personen) • **Duur:** Voorbereiding 4 weken + 1 offsite-dag + 2 follow-up sessies •

Materiaal: Individuele JANE-resultaten + offsite-locatie

Stappen

1. Voorbereiding: elk teamlid doorloopt een persoonlijk JANE-traject (4-6 weken).
2. Offsite-dag — Blok 1 (ochtend): individuele profielen worden naast elkaar gelegd. Wat valt op aan de combinatie?
3. Offsite-dag — Blok 2 (middag): identificeer de collectieve blinde vlek — welke talenten ontbreken in het team?
4. Offsite-dag — Blok 3 (avond): formuleer een Team Life Statement: wie zijn we als team, wat is onze opdracht, welke gedragingen horen daarbij?
5. Follow-up na 3 maanden: leeft de Team Life Statement nog? Wat is er gerealiseerd?
6. Follow-up na 6 maanden: definitief verankerd of bijstellen?

Reflectievragen achteraf

- Welke collectieve sterkte was een verrassing?
- Welke collectieve blinde vlek herken je nu in patronen die het team al jaren laat zien?
- Wat zou er voor het team veranderen als de blinde vlek wordt aangevuld?

Tip voor de coach

Dit traject vraagt een externe facilitator — een JANE Coach met team-specialisatie. Het kan niet door de teamleider zelf worden geleid zonder verlies van veiligheid.

Oefening — Talent-portfolio van je directe rapporteurs

Doel: Bewust maken van wie in je team welke talenten heeft en welke ontbreken

Vorm: Individueel — analyse • **Duur:** 60 minuten • **Materiaal:** Lijst directe rapporteurs + 27 talenten

Stappen

1. Maak een matrix: je teamleden in de kolommen, de 27 talenten in de rijen.

2. Per teamlid: markeer 5 talenten waarvan je vermoedt dat ze sterk zijn.
3. Som per talent op: hoeveel teamleden hebben dit talent sterk?
4. Welke talenten zijn collectief sterk in je team? Welke ontbreken bij iedereen?
5. Voor de ontbrekende talenten: wat is het effect op het team-functioneren?

Reflectievragen achteraf

- Welke talenten ontbreken die het team echt mist?
- Welk talent heb jij maar niemand anders — waardoor jij onmisbaar lijkt?
- Welke wervingscriteria zou je voor de volgende aanstelling toepassen op basis hiervan?

Sales-professionals — Verkopen vanuit echtheid

Voor sales-professionals die targets halen maar er energie aan kwijtraken. Oefeningen om je natuurlijke sales-functie te ontdekken en compensatiegedrag te herkennen.

Oefening — Sales-energie-dagboek

Doel: Per type sales-activiteit zien wat je energie geeft en wat je leegtrekt

Vorm: Individueel — twee weken · **Duur:** Twee weken, 5 minuten per dag · **Materiaal:** Notitie-app

Stappen

1. Twee weken lang: noteer dagelijks per sales-activiteit het type (koud bellen, klantbezoek, offerte schrijven, presentatie, etc.) en je energie aan het einde (1-10).
2. Markeer + / 0 / – per activiteit.
3. Aan het einde van twee weken: welke activiteiten waren consequent +, welke –?
4. Per + activiteit: welke 1-2 talenten zat hier in?
5. Per – activiteit: welk talent ontbreekt waarschijnlijk bij jou?

Reflectievragen achteraf

- Welk type sales geeft jou meeste energie — relationeel, transactioneel, conceptueel?
- Welk type kost je structureel teveel?
- Wat zou er gebeuren als je 80% van je tijd uit + activiteiten zou werken?

Tip voor de coach

Sales-professionals dragen vaak een rol die niet bij hen past omdat 'het werkt'. Deze oefening maakt zichtbaar wat het kost — en wat er mogelijk is.

Oefening — Mijn sales-stijl-typering

Doel: Identificeren of je een hunter, farmer, consultant of evangelist bent

Vorm: Individueel · **Duur:** 60 minuten · **Materiaal:** Beschrijving van 4 sales-types + JANE-profiel

Stappen

1. Lees de 4 sales-types: Hunter (nieuwe klanten winnen — Doorbraak + Exploitatie), Farmer (bestaande klanten verdiepen — Contact + Inleving), Consultant (oplossingen verkopen — Analyse + Uitleg), Evangelist (visie verkopen — Argumentatie + Etaleer).
2. Per type: scoor op een schaal 1-10 hoe het bij je past.
3. Welke combinatie talenten heb jij volgens je profiel? Welke sales-type past daarbij?
4. Kijk naar je huidige functie: welk type ben je officieel? Wat klopt er, wat niet?
5. Schrijf 1 zin op: 'Mijn natuurlijke sales-stijl is X, en het lukt me het best wanneer ik...'

Reflectievragen achteraf

- Klopt je natuurlijke type met wat je nu doet?
- Wat zou er veranderen als je vrij was om in je natuurlijke type te werken?
- Welk type kost je het meeste en wat zou je daar over willen zeggen tegen je manager?

Oefening — **Compensatie in sales — wat trek ik leeg?**

Doel: *Herkennen welk overmatig gedrag je inzet onder targetdruk*

Vorm: Individueel + 1 vertrouwde collega • **Duur:** 45 minuten

Stappen

1. Denk aan een recente periode met hoge targetdruk. Wat deed je in die periode meer dan normaal?
2. Welk gedrag was duidelijk 'overmatig' — dat je achteraf kon zien?
3. Vraag een vertrouwde collega: 'Wat zie jij me doen onder druk dat ik zelf niet zie?'
4. Vergelijk hun antwoord met jouw zelf-analyse.
5. Identificeer: welk talent ontbreekt mogelijk, waardoor je compensatiegedrag inzet?

Reflectievragen achteraf

- Wat is je vermoeide-patroon dat altijd terugkomt?
- Wat zou een collega met dat ontbrekende talent kunnen overnemen?
- Hoe ga je dit met je manager bespreken?

Team- en projectleiders — Rol-mix ontwarren

Voor team- en projectleiders die in de zone tussen meewerken, sturen en specialist zijn werken. Oefeningen om helder te krijgen welke leidersrol bij jou natuurlijk werkt.

Oefening — Mijn rollen-cirkeldiagram

Doel: Visueel in kaart brengen welke rollen je vervult en welke energie ze geven

Vorm: Individueel · **Duur:** 60 minuten · **Materiaal:** Lege cirkel op A4 + kleuren

Stappen

1. Teken een cirkel op A4 en verdeel hem in segmenten — één per rol die je in een week vervult (meewerker, sturer, faciliteerder, adviseur, specialist, etc.).
2. Maak de segmenten groot in verhouding tot hoeveel tijd je eraan besteedt.
3. Kleur per segment: groen = geeft energie, geel = neutraal, rood = trekt leeg.
4. Welke kleur domineert? Welke rol kost je het meeste?
5. Schrijf één 'zonde-zin' op: 'Als ik vandaag morgen wakker werd, zou ik 80% van mijn tijd in [groene rol] willen zitten in plaats van [rode rol].'

Reflectievragen achteraf

- Welke rol heeft je het verraste — meer of minder dan je dacht?
- Welke rode rol zou je kunnen delegeren of anders inrichten?
- Wie in je team zou de rode rol misschien graag oppakken?

Oefening — Expert versus leider — waar zit ik?

Doel: Bepalen of je primair expert bent die leidt of leider die toevallig veel weet

Vorm: Individueel + 1 mentor-gesprek · **Duur:** 75 minuten

Stappen

1. Schrijf 5 momenten op uit het laatste half jaar waarin je echt 'aan' was als teamleider.
2. Per moment: was je vooral aan het sturen (leiderschap) of aan het inhoudelijk meedenken (expertise)?
3. Tel: hoeveel momenten waren primair leiding, hoeveel expertise?
4. Vraag je mentor of een ervaren collega: 'Hoe zie jij me — meer expert die leidt, of leider die kennis heeft?'
5. Conclusie: wat is jouw primaire pet en hoe wil je daarmee omgaan?

Reflectievragen achteraf

- Heb je tot nu toe in de juiste pet gewerkt voor je type?
- Wat zou veranderen als je daarover open was met je team?
- Welke functie zou voor jou over 2 jaar meer passen — expert-leider of pure leider?

Tip voor de coach

Veel scrum masters en agile coaches zijn expert-leiders die als pure leider zijn gepositioneerd. De erkenning dat expertise hun primaire pet is, geeft enorm veel rust.

Oefening — **Mijn micromanagement-trigger**

Doel: *Herkennen wanneer en waarom je vervalt in micromanagement*

Vorm: Individueel — twee weken observeren • **Duur:** Twee weken

Stappen

1. Twee weken: noteer momenten waarop je merkte dat je 'te dichtbij' kwam op een teamlid (controles, vragen, sturen).
2. Per moment: wat was de trigger? Stress? Onzekerheid over het resultaat? Specifieke persoon?
3. Welk patroon zie je? In welke situaties slaat het toe?
4. Welk talent of welke ondersteuning ontbreekt op die momenten?
5. Schrijf één 'als-dan' afspraak met jezelf: 'Als ik X voel, dan ga ik Y doen in plaats van controleren.'

Reflectievragen achteraf

- Was de trigger waarvan je dacht 'dat ik beste-bedoeld doe' eigenlijk angst?
- Welk effect heeft jouw micromanagement op het zelfsturend vermogen van je team?
- Wat verandert er als jij je trigger leert herkennen?

Echtparen — Twee profielen, één relatie

Voor stellen die zichzelf en elkaar beter willen begrijpen. Oefeningen die werken met twee individuele Jane-profielen en de dynamiek ertussen.

Oefening — Dubbel-profiel naast elkaar

Doel: De combinatie van beide talent-profielen visueel ervaren

Vorm: Samen, beide partners aanwezig · **Duur:** 90 minuten · **Materiaal:** Beide JANE-resultaten + groot vel papier

Stappen

1. Beide partners hebben hun JANE-traject gedaan. Print of teken beide profielen naast elkaar.
2. Markeer per persoon je top-5 sterkste en je 5 zwakste talenten.
3. Identificeer de aanvullingen: waar de één sterk is, is de ander zwak.
4. Identificeer de gedeelde sterktes: waar zijn beiden sterk?
5. Identificeer de gedeelde zwakke gebieden: waar zijn beiden zwak? Daar zit jullie collectieve blinde vlek.

Reflectievragen achteraf

- Welke aanvulling was een verrassing — een talent waar je je partner sterk in zag?
- Welke gedeelde sterkte verklaart wat goed gaat in jullie?
- Welke gedeelde zwakte verklaart welke onderwerpen jullie vermijden?

Tip voor de coach

Sommige stellen ontdekken dat hun gedeelde blinde vlek (bv. concrete doelen stellen) de bron is van hun terugkerende discussies over toekomstplannen.

Oefening — De communicerende vaten-analyse

Doel: Begrijpen hoe jullie elkaars blinde vlek triggeren

Vorm: Samen, na de dubbel-profiel-oefening · **Duur:** 75 minuten

Stappen

1. Identificeer de blinde vlek van partner A. Welk compensatiegedrag zet die in?
2. Identificeer wat partner B doet wanneer A in compensatiegedrag schiet. Welke reactie?
3. Doe hetzelfde omgekeerd: blinde vlek B, reactie A.
4. Herken je dit patroon in een recent voorbeeld? Beschrijf de situatie samen.
5. Schrijf samen één 'als-dan' afspraak: 'Wanneer A in [compensatie] schiet, zal B niet [reactie] maar [andere actie].'

Reflectievragen achteraf

- Welke patroon is jullie meest terugkerende?
- Wat zou er veranderen in jullie relatie als beide patronen onderbroken werden?
- Hoe bespreken jullie elkaar zonder het oude patroon te triggeren?

Tip voor de coach

Dit is gevoelig werk. Een externe coach kan helpen om de dynamiek bespreekbaar te maken zonder dat het uitloopt op verwijten.

Oefening — Het koppel-diagram

Doel: Een visuele samenvatting maken die jullie als referentie gebruiken

Vorm: Samen — creatief • **Duur:** 60 minuten • **Materiaal:** A3 papier, kleurpotloden

Stappen

1. Teken een groot diagram met aan de linkerkant partner A's top-5 talenten, aan de rechterkant partner B's top-5.
2. Verbind talenten die elkaar aanvullen met een lijn.
3. Markeer de gedeelde sterktes (in een gemeenschappelijk vlak in het midden).
4. Markeer de gedeelde zwaktes (in een gemeenschappelijke 'aandachtszone').
5. Hang het ergens zichtbaar op (slaapkamer of werkkamer) — als referentie voor wanneer een patroon opkomt.

Reflectievragen achteraf

- Hoe voelt het om jullie relatie zo visueel te zien?
- Wat in het diagram herkenden jullie het meest?
- Welke afspraak willen jullie er meteen aan koppelen?

Kleine groepen en huiskringen — Groepsdynamiek bewust maken

Voor groepen van 5-10 personen die elkaars talenten willen leren herkennen en willen begrijpen waarom de groep doet wat hij doet.

Oefening — Groepsdiagram opstellen

Doel: Zichtbaar maken welke talenten in de groep aanwezig zijn

Vorm: Groep van 5-10 personen · **Duur:** 2,5 uur · **Materiaal:** Groot vel papier + JANE-talentenlijst

Stappen

1. Ieder vertelt kort zijn of haar top-3 talenten (van een eerdere JANE-test of self-assessment).
2. Maak op een groot vel een matrix: namen in de kolommen, 27 talenten in de rijen.
3. Markeer per persoon hun 3 sterksten met een groene stip.
4. Tel per talent: hoeveel groene stippen? Welke talenten zijn collectief sterk in deze groep?
5. Welke talenten ontbreken in de groep? Dat zijn de collectieve blinde vlekken.

Reflectievragen achteraf

- Wat is de gedeelde sterkte van deze groep?
- Welk talent ontbreekt en welk effect heeft dat op de groep?
- Wie zou de groep kunnen aanvullen — een nieuwe deelnemer met die talenten?

Oefening — Wie ben jij volgens ons

Doel: Per groepslid herkenning krijgen van talenten vanuit de groep

Vorm: Groep, ronde · **Duur:** 5 minuten per persoon × aantal leden

Stappen

1. Eén persoon zit centraal, alle anderen geven om de beurt: 'Bij jou zie ik vooral het talent X, omdat...'
2. De centrale persoon noteert wat er wordt gezegd, zonder te reageren.
3. Na de ronde mag de centrale persoon één vraag stellen of één observatie delen.
4. Volgende persoon in het midden.
5. Na alle rondes: bespreek wat er was — wat verraste, wat klopte, wat botste?

Reflectievragen achteraf

- Welk talent werd consequent door de groep bij jou gezien?
- Welk talent had je zelf benoemd dat niemand zag?
- Wat doet de groep nu met deze observaties?

Tip voor de coach

Deze oefening werkt alleen in een veilige groep met onderling vertrouwen. Niet op een nieuwe groep loslaten.

Oefening — **Roltoekenning binnen de groep**

Doel: *Expliciet maken wie welke rol natuurlijk pakt in de groep*

Vorm: Groep, dialoog · **Duur:** 75 minuten

Stappen

1. Bespreek samen: wie pakt in onze groep meestal de leiding? Wie faciliteert? Wie houdt tegen? Wie haalt iedereen weer aan boord?
2. Per rol: kom je gezamenlijk uit op één naam, of wisselt het?
3. Match per rol met een talent: leider → Route + Argumentatie, faciliteerder → Harmonie + Contact, criticus → Correctie + Onderscheid, etc.
4. Welke rollen zijn niet vertegenwoordigd in jullie groep?
5. Bespreek: voor de ontbrekende rol — hoe lossen jullie het op?

Reflectievragen achteraf

- Was er een rol-toekenning die de groep verraste?
- Welke rol wil iemand graag oppakken die hij nu niet pakt?
- Welke rol-verdeling willen jullie expliciter maken?

Teams — Team Life Statement-traject

Voor teams van 4-12 personen in bedrijf of kerk die hun collectieve sterkte en blinde vlek willen begrijpen. Dit is het officiële Team Life Statement-traject.

Oefening — Voorbereiding individuele profielen

Doel: Iedereen heeft een persoonlijk JANE-profiel klaar voor de offsite

Vorm: Individueel, vooraf • **Duur:** Per teamlid 4-6 weken • **Materiaal:** JANE-test + persoonlijke coach

Stappen

1. Iedereen doorloopt een persoonlijk JANE-traject (drie-stappen-workshop).
2. Iedereen levert een persoonlijk Jane-diagram op.
3. Iedereen schrijft één paragraaf over: 'Mijn 3 sterkste talenten + mijn blinde vlek + mijn compensatiegedrag.'
4. Deze paragrafen worden anoniem verzameld door de facilitator.
5. Op de offsite wordt het materiaal samen besproken.

Reflectievragen achteraf

- (Geen — dit is voorbereidende fase, reflectie volgt op de offsite zelf)

Oefening — Team blinde vlek-analyse (offsite-blok 2)

Doel: De collectieve patronen identificeren die uit de combinatie van profielen ontstaan

Vorm: Team-offsite, ochtendblok • **Duur:** 3 uur • **Materiaal:** Alle individuele profielen op A3 + post-its

Stappen

1. Leg alle profielen naast elkaar op een grote tafel.
2. Per profiel-laag: kijk naar welke talenten collectief sterk zijn (bv. 8 van 10 hebben Analyse hoog).
3. Kijk naar welke talenten collectief zwak zijn (bv. niemand heeft Etaleer hoog).
4. Bespreek: welke patronen in het team zijn (mogelijk) het gevolg van deze collectieve sterkte / zwakte?
5. Identificeer de top-3 collectieve blinde vlekken — talenten die geen enkel teamlid sterk heeft.

Reflectievragen achteraf

- Welke gemeenschappelijke sterkte was een verrassing?
- Welke collectieve blinde vlek verklaart een patroon dat al jaren in het team zit?
- Hoe zou een nieuwe persoon met die blinde-vlek-talenten het team kunnen aanvullen?

Tip voor de coach

Dit is methodisch de kern van de Team Life Statement. De facilitator moet senior JANE-Coach zijn — niet iemand uit het team zelf.

Oefening — **Team Life Statement formuleren (offsite-blok 3)**

Doel: Een gezamenlijke verklaring opstellen over wie het team is

Vorm: Team-offsite, middagblok · **Duur:** 3 uur · **Materiaal:** Whiteboard + structuurformulier

Stappen

1. Beantwoord samen vier vragen: Wie zijn we als team? Wat is onze opdracht? Wat doen we wel? Wat doen we niet?
2. Schrijf per vraag eerst individueel, dan deel je het in tweetallen, dan in viertallen, en tot slot in plenaire vorm.
3. Voor de blinde vlek: 'We weten dat we als team niet sterk zijn in X. Hoe gaan we dit als team opvangen?'
4. Formuleer één Team Life Statement van max 5 zinnen die alles samenvat.
5. Test het: voelt elk teamlid zich erin terug?

Reflectievragen achteraf

- Welke zin in de Statement was het moeilijkst om gezamenlijk vast te leggen?
- Wat zou er veranderen als deze Statement leidend werd voor team-besluiten?
- Hoe gaan we de Statement levend houden?

Oefening — **Follow-up: leeft de Statement nog?**

Doel: Na 3 en 6 maanden checken of het werkt

Vorm: Team-bijeenkomst · **Duur:** 2 uur

Stappen

1. Bespreek per teamlid: 'Hoe heeft de Team Life Statement jouw werk de afgelopen maanden beïnvloed?'
2. Bespreek concrete besluiten: 'Welke besluiten hebben we anders genomen door de Statement?'
3. Bespreek de blinde vlek: 'Hoe hebben we hem opgevangen? Wat werkte, wat niet?'
4. Wat moet aangepast worden aan de Statement?
5. Plan de volgende follow-up.

Reflectievragen achteraf

- Heeft de Statement écht effect, of is hij gestoffd?
- Welk teamlid heeft de Statement geleefd? Wat kunnen de anderen leren?
- Welke nieuwe inzichten over het team zijn er ontstaan?

Oudstenteams en kerkbesturen — Besluiten op gaven

Voor oudstenteams, kerkenraden en geestelijke besturen. Oefeningen om besluitvorming te structureren op basis van gaven in plaats van anciënniteit.

Oefening — Bestuur-gaven-mapping

Doel: Helder krijgen welke gaven in het bestuur aanwezig zijn

Vorm: Team, met individuele voorbereiding · **Duur:** Voorbereiding 4 weken + 3 uur bijeenkomst ·

Materiaal: Individuele Jane-profielen + lijst geestelijke gaven

Stappen

1. Voorbereiding: ieder bestuurslid doorloopt een persoonlijk JANE-traject.
2. Op de bijeenkomst: leg alle profielen naast elkaar. Welke talenten zijn collectief aanwezig?
3. Match per talent met de gekoppelde geestelijke gave (A1 → kennis, B1 → tongen, C1 → het geven, etc.).
4. Welke gaven zijn aanwezig in het bestuur? Welke ontbreken volledig?
5. Bespreek: welk effect heeft een ontbrekende gave op de gemeente?

Reflectievragen achteraf

- Welke gave hadden we niet verwacht maar bleek aanwezig?
- Welke gave mist het bestuur en wat zien we daarvan in onze besluitvorming?
- Moeten we naar uitbreiding van het bestuur kijken? Met wie?

Oefening — Hoe nemen wij besluiten — protocol-werksessie

Doel: Expliciet maken wie welke stem heeft bij welk type besluit

Vorm: Team-werksessie · **Duur:** Halve dag · **Materiaal:** Whiteboard + lijst recente besluiten

Stappen

1. Maak een lijst van 10 typen besluiten die het bestuur regelmatig neemt (financieel, pastoraal, strategie, personeel, etc.).
2. Per type besluit: wie in het bestuur heeft de gave / het talent die daarbij hoort?
3. Per type besluit: wie heeft een 'eerste stem' en wie 'volgt'?
4. Schrijf een protocol op: 'Bij type X is Y de eerste stem en Z heeft een vetorecht op grond van het talent dat daar nodig is.'
5. Test het protocol aan 3 recente besluiten: zou het anders zijn gelopen?

Reflectievragen achteraf

- Welke besluiten gaan we van nu af aan anders nemen?
- Wat doet dit met de impliciete machtsbalans in het bestuur?
- Hoe maken we dit bespreekbaar zonder dat het persoonlijk wordt?

Tip voor de coach

Dit kan spannend zijn voor lang-zittende leden die voorheen impliciet veel invloed hadden. De facilitator moet hier sensitief in zijn.

Oefening — **Collectieve blinde vlek van het bestuur**

Doel: Patronen herkennen die het bestuur al jaren vertoont

Vorm: Team, eerlijk gesprek • **Duur:** 2,5 uur

Stappen

1. Bespreek: welke onderwerpen worden in dit bestuur consequent niet opgelost?
2. Welke besluiten zijn de afgelopen jaren teruggedraaid? Waarom?
3. Welk gedrag herhaalt zich in elk overleg?
4. Match: welk talent ontbreekt bij iedereen, dat deze patronen zou kunnen doorbreken?
5. Formuleer één concrete actie om dit aan te pakken (extra lid? extern advies? rolverdeling?).

Reflectievragen achteraf

- Wat is voor jou persoonlijk het pijnlijkste inzicht?
- Wat moeten we de gemeente erover vertellen — en wanneer?
- Welk volgend besluit wordt onze test?

Bedrijven en MKB-organisaties — HR vanuit talent

Voor MKB-organisaties die hun HR willen baseren op werkelijke talenten in plaats van op functieprofielen. Oefeningen voor directie, MT en HR.

Oefening — MT-talent-portfolio

Doel: Helder krijgen wat het MT collectief heeft en mist

Vorm: Team — MT/directie • **Duur:** Voorbereiding 4 weken + halve dag bijeenkomst • **Materiaal:** Individuele Jane-profielen van alle MT-leden

Stappen

1. Voorbereiding: alle MT-leden doorlopen een persoonlijk JANE-traject.
2. Leg de profielen naast elkaar. Wat is collectief sterk? Wat ontbreekt?
3. Match per talent met de bedrijfsfunctie die het meest nodig heeft (Analyse = Operationeel Manager, Argumentatie = Sales Manager, etc.).
4. Voor ontbrekende talenten: welke functie binnen het MT mist daardoor een sterk profiel?
5. Bespreek: heeft het MT de juiste talenten voor de strategische richting van het bedrijf?

Reflectievragen achteraf

- Welke ontbrekende talenten verklaren waarom bepaalde initiatieven niet van de grond komen?
- Wat zou er gebeuren als we het MT zouden aanvullen met X?
- Hoe vertalen we dit naar wervingscriteria voor volgende vacatures?

Oefening — Wervings-match-oefening

Doel: Sollicitanten matchen op talent in plaats van op functieprofiel

Vorm: HR-traject — per vacature • **Duur:** Per vacature 90 minuten • **Materiaal:** Vacature + 6 sollicitanten

Stappen

1. Bepaal voor de vacature de 5-6 belangrijkste Jane-talenten (gebruik Jane Functie Rapport).
2. Per sollicitant: laat hen een verkorte JANE-zelfevaluatie doen of doe een gesprekstest.
3. Score per sollicitant op de 5-6 vereiste talenten.
4. Top-3: degenen met de hoogste talent-match.
5. Voer met de top-3 een 2e gesprek dat zich richt op concrete voorbeelden van die talenten in actie.

Reflectievragen achteraf

- Was er een sollicitant die op papier sterk leek maar op talent niet matchte?
- Wat heeft deze methode opgeleverd dat een normale procedure niet had?
- Hoe verwerken we dit structureel in het wervingsbeleid?

Oefening — **Organisatiecultuur-bepaling**

Doel: Helder krijgen of het bedrijf primair een Lijn-, Project- of Veranderorganisatie is

Vorm: MT + HR · **Duur:** 2 uur · **Materiaal:** Beschrijving 3 culturen

Stappen

1. Per cultuur (Lijn/Project/Verander): score op 1-10 hoe sterk deze in het bedrijf aanwezig is.
2. Per afdeling: welke cultuur domineert daar?
3. Identificeer mismatches: medewerkers die op verkeerde cultuur zitten voor hun talenten.
4. Bespreek: moet het bedrijf doorgroeien naar een dominante cultuur, of bewust meerdere combineren?
5. Maak een concreet HR-implicatieplan: wervingsfocus, doorstroming, ontwikkeling.

Reflectievragen achteraf

- Klopt onze cultuur-bepaling met hoe we het bedrijf naar buiten profileren?
- Welke afdeling functioneert beter dan verwacht door cultuur-match? Welke minder?
- Wat is onze volgende stap richting bewust cultuurmanagement?

Lokale gemeentes — Profielschets en visievorming

Voor gemeentes en kerkenraden die een gefundeerde profielschets en gemeentevisie willen. Een meer-maands traject met enquête, interviews en visiebijeenkomsten.

Oefening — Gemeente-enquête voorbereiden

Doel: Een gemeente-brede enquête opzetten om de talenten in kaart te brengen

Vorm: Kerkenraad + facilitator • **Duur:** 1 maand voorbereiding • **Materiaal:** Vragen-template + kanaal voor uitsluiten

Stappen

1. Bespreek met de kerkenraad: wat willen we weten over onze gemeente?
2. Stel een enquête samen die per gemeentelid de top-3 talenten meet (vereenvoudigde JANE).
3. Voeg vragen toe over betrokkenheid, beschikbaarheid en interesse-velden.
4. Communiceer naar de gemeente: waarom doen we dit, wat doen we met de resultaten.
5. Stuur uit, met deadline 4 weken.

Reflectievragen achteraf

- Hoe hoog wordt de respons? Streef naar 60%+.
- Welke vragen leveren de meeste no-respons op?
- Wat zegt het responspatroon zelf al over de gemeente?

Tip voor de coach

Een gemeente van 80-200 leden heeft minimaal 60% respons nodig voor een statistisch betekenisvolle profielschets. Bij lagere respons: verleng de termijn of doe een nabel-actie.

Oefening — Diepte-interviews met sleutelpersonen

Doel: De getallen uit de enquête duiden met kwalitatief inzicht

Vorm: Een-op-een interviews • **Duur:** 10-15 interviews × 60 minuten • **Materiaal:** Vraag-template

Stappen

1. Selecteer 10-15 mensen die de gemeente goed kennen: oudsten, voorganger, werkgroepleiders.
2. Per interview: vraag 'Welke talenten zie je collectief sterk in onze gemeente?' en 'Welke missen?'
3. Vraag naar concrete voorbeelden — geen abstracties.
4. Vraag: 'Wat is een patroon in onze gemeente dat al jaren terugkomt?'
5. Verzamel alle interviews en kijk naar patronen in antwoorden.

Reflectievragen achteraf

- Welke observaties keren bij meerdere interviewers terug?
- Welke verschillen tussen interviewers verraden iets?
- Wat geven de interviews dat de enquête niet liet zien?

Oefening — **Profielschets opstellen**

Doel: De gemeente in kaart brengen op 4-6 pagina's

Vorm: Facilitator + kerkenraad-review • **Duur:** 3-4 weken • **Materiaal:** Enquête-resultaten + interviews

Stappen

1. Schrijf op basis van enquête + interviews een conceptprofielschets: samenstelling van talenten, sterktes, blinde vlekken, ontwikkelingsruimte.
2. Voeg concrete cijfers toe (talent-distributie, betrokkenheid).
3. Voeg citaten uit interviews toe.
4. Laat de kerkenraad reviewen — wat herkennen ze, wat botst?
5. Eindversie 4-6 pagina's, opgesteld in heldere taal.

Reflectievragen achteraf

- Wat in de profielschets is voor de kerkenraad een nieuwe inzicht?
- Wat in de profielschets is voor de gemeente onbedoeld confronterend?
- Welke visie-vragen worden door deze schets opgeroepen?

Oefening — **Visie-traject met kerkenraad**

Doel: Op basis van de profielschets een gemeentevisie ontwikkelen

Vorm: Kerkenraad — 2-3 sessies • **Duur:** 3 dagdelen verspreid over 2 maanden

Stappen

1. Sessie 1 — Begrip: wat zegt de profielschets ons over wie we zijn?
2. Sessie 2 — Richting: gegeven wie we zijn, waar wil God ons heen brengen?
3. Sessie 3 — Concrete vertaling: welke 3-5 prioriteiten volgen hieruit voor het komende jaar?
4. Tussen sessies: kerkenraad-leden denken individueel na en bespreken in deelvergaderingen.
5. Eindresultaat: één pagina gemeentevisie + 5 concrete prioriteiten.

Reflectievragen achteraf

- Welke visie is gegroeid uit deze sessies dat we niet eerder hadden?
- Wat moeten we als gemeente loslaten?
- Wat is onze eerste publieke presentatie van deze visie?

Tip voor de coach

De visie moet voortkomen uit wie de gemeente is — niet uit wat de kerkenraad zou willen dat ze was. Dat is het verschil tussen een talent-gerichte en een wens-gerichte visie.

International — JANE for English speakers

For English-speaking professionals and church members. Exercises adapted for English language and international context.

Oefening — The 3-talents mirror (English)

Doel: First indication of your top 3 talents through self-reflection

Vorm: Individual · **Duur:** 20-30 minutes · **Materiaal:** List of 27 talents (English translation)

Stappen

1. Take the list of 27 talents and read them one by one carefully.
2. For each talent: ask yourself 'Do I recognize this in myself?' Mark with +, 0 or –.
3. Look only at your +s. Cross out those where you doubt until 5-8 remain.
4. For each remaining talent, write down: a concrete situation from the last six months in which this talent was visible.
5. Pick your top 3 — those with the most concrete examples.

Reflectievragen achteraf

- Which talents were a surprise — ones you had forgotten about yourself?
- Which talents did you miss in yourself — ones you had expected?
- What does your top 3 say about what gives you energy?

Tip voor de coach

For international clients, cultural context matters. A talent like 'Argumentation' may be valued differently in Dutch direct culture than in Japanese consensus culture.

Oefening — Cross-cultural talent translation

Doel: Understand how your talents express differently in different cultural contexts

Vorm: Individual + 1-2 conversations · **Duur:** 60 minutes

Stappen

1. Identify your top 3 talents.
2. For each talent: how is it perceived in your home culture? (e.g., direct vs indirect, individual vs collective)
3. For each talent: how would it be perceived in another culture where you've worked or lived?
4. Identify situations where your talent was misread by colleagues from another culture.
5. Write one strategy for each talent: how to adjust expression without losing essence.

Reflectievragen achteraf

- Which talent has been most often misunderstood across cultures?
- Which talent gives you the most leverage in international settings?
- What is your next step?

— *Oefeningenboek samengesteld uit het JANE-bronmateriaal van Dirk van der Schaaf en Mariella's handboek, met praktische werkvormen voor coaches en deelnemers*

Jane® is een geregistreerd merk op het gebied van managementadvies, coaching en training.