

ZIN

ZIN staat voor Zinnigheids Indicatieve Norm.
ZIN helpt om een beeld te krijgen van een mens.
ZIN gaat uit van Gezond Boeren Verstand (GBV).
ZIN is een open norm, die iedereen kan en mag gebruiken.
ZIN koppelt subjectief vaststellen aan inzicht, uitleg en bewustzijn.
ZIN is geen persoonlijkheidstest met bijpassend model.
ZIN is niet wetenschappelijk onderbouwd.

ZIN helpt je om iemand te leren kennen. Je gaat daarbij af op wat je weet (CV) en voelt (onderbuik). ZIN structureert dat proces en voegt er iets aan toe (wijsheid). Het gaat bij ZIN om drie domeinen en twee dimensies die samen een beeld opleveren.

Domeinen:

- Vakmanschap
- Wijsheid
- Binding, bindend vermogen

Alle drie de domeinen zijn even belangrijk, zelfs als je denkt dat het niet zo is.

Dimensies:

- Feiten
- Waardering

Ieder feit heeft voordelen en nadelen. Beide dimensies moeten per domein benoemd worden. Zo ontstaat een matrix, een beeld van de deelnemer.

Gebruik:

ZIN wordt gebruikt bij sollicitaties, keurmerken, intakes voor trainingen en coaching, en andere momenten waarop een momentopname van een persoon als hulpmiddel tot inzicht, strategievorming en actieplanning nodig is.

Protocol:

ZIN bepaal je altijd in een gesprek van 50 minuten met twee mensen: de deelnemer en de begeleider. De begeleider (of coach, assessor, trainer, manager, baas, etc.) bespreekt de domeinen met de deelnemer en gebruikt daarvoor dit protocol.

Het gesprek begint met een uitleg van ZIN door de begeleider. Dat mag maximaal 10 minuten duren, en de deelnemer moet 2 vragen stellen zodat interactie op gang komt. De begeleider is daarvoor verantwoordelijk. Neem bij alles je intuïtie serieus!

Ieder domein moet in 10 minuten worden besproken. Tijdsdruk is van belang om een zuiver beeld te houden en de energie tijdens het gesprek hoog te houden.

We beginnen met het domein vakmanschap, omdat het veilig is. Daardoor zal de kandidaat veel meer van zichzelf willen laten zien. Na vakmanschap komt wijsheid ter sprake, waarbij ingegaan wordt op de levenswijsheid en levensvragen van de deelnemer. Tenslotte komt het domein binding aan de orde. Dat thema wordt door veel deelnemers als bedreigend ervaren en zal zorgvuldig, liefdevol en met veel respect behandeld moeten worden.

Na het bespreken van de domeinen en dimensies:

Op elk van de punten kan je de vraag stellen hoe het er bij de deelnemer vóór staat: Slaat de wijzer uit naar de relatieve nadelen, of naar de voordelen. De begeleider let erop dat de ander volledig eerlijk is. Vraag daar op door. Deze laatste stap is van doorslaggevende betekenis voor de invulling van de domeinen wijsheid en binding! Geef allebei een rapportcijfer per domein, bespreek dat en leg alle cijfers (van deelnemer en begeleider) vast zodat je erover kunt communiceren met mensen die het gesprek niet hebben bijgewoond.

In een later stadium kun je eventueel bedenken hoe het komt dat het rapportcijfer niet hoger of lager is, en wat je zou kunnen doen om het cijfer te verbeteren: meer inzicht, meer bewust-zijn, en meer zin.

Meer informatie vind je op www.nomanager.nl. Marie Capdeville en Menno Karres verzorgen lezingen en workshops met ZIN en het Z³ model van **nomanager**.

Domeinen ZIN

Vakmanschap:

Wat is het:

Competenties, kennis en ervaring, specialiteit(en), skills, tools, opleidingen, cursussen en al dan niet aangeleerde vaardigheden, trucs, kunst(jes).

Belang:

Voordelen: Vakmanschap is belangrijk en afhankelijk van de setting: in een woestijn is het handig als je veel weet van zand en droogte, en minder handig als je kunt vissen.

Nadelen: Vakmanschap zorgt altijd voor een zekere mate van beroepsblindheid. Zonder vakmanschap is makkelijker is om out-of-the-box te denken.

Ontwikkelaar:

Vakmanschap is goed te ontwikkelen mits er de juiste scholing, training, ervaring en oefening aan besteed wordt. Vooruitgang in vakmanschap wordt meestal snel opgemerkt door de omgeving, en als zodanig zeer gewaardeerd.

Kritisch:

Het belang van vakmanschap wordt in onze maatschappij van competence based development overdreven en overschat ten opzichte van de andere domeinen. In de CV's en tijdens eerste kennismakingen wordt breed uitgemeten over het aspect vakmanschap. Daardoor is het zwaarwegend en dus belangrijk.

Wijsheid:

Wat is het:

De kunst van het stellen van de juiste vragen, levensvragen, visie, filosofie, zoekgedrag, heliopteren, inzicht, rust, innerlijke drive, energie, inspiratie, verlichting.

Belang:

Voordelen: Wijsheid stelt je in staat om jezelf en anderen verder te brengen dan waar je op basis van vakmanschap zou uitkomen.

Nadelen: Wijsheid kan als 'te veel' gelden. 'Wijsneus'. 'Eigenwijs'. Bij gebrek aan wijsheid kunnen revoluties, doorbraken plaatsvinden.

Ontwikkelaar:

Wijsheid heeft iedereen, persoonlijk. Jong en oud. Het wordt ontwikkeld door je leven, je inzichten, je inzet en je zinnen. Het bouwt zich op door aandacht en bewustzijn, en in enige mate door filosofie. Je kunt er weinig aan doen.

Kritisch:

Wijsheid wordt niet onderkend in het normale circuit, en er zijn geen testjes voor. Het kan snel vaag worden. Wijsheid voel je bij iemand (onderbuik).

Bindend vermogen:

Wat is het:

Het vermogen om je snel en goed met een ander te (ver)binden, energie, stroming, empathie, synergie, aversie, sympathie – antipathie, aardig – onaardig, socialiteit, EQ.

Belang:

Voordelen: Het is de belangrijke eigenschap die maakt dat je anderen werkelijk kunt zien, begrijpen en beïnvloeden en waarmee je impact maakt op mens en situatie.

Nadelen: Te veel bindend vermogen kan zorgen dat je te weinig ik-gericht bent, moeilijk je grens kunt vast stellen en bewaken en minder sterk op je strepen staat.

Ontwikkelaar:

Door het ontwikkelen van de emotionele intelligentie kan op dit vlak veel verbeterd worden, mits daartoe inzicht en competenties aanwezig zijn.

Kritisch:

Bindend vermogen wordt nauwelijks onderkend in het normale circuit, en er zijn geen goede testjes voor. Het kan snel vaag worden. Binding voel je bij iemand (onderbuik).