

personeel



*Inkopers met  
IQ én EQ maken  
het verschil*

**Inkopen is uiteraard mensenwerk. En waar mensen werken zijn de resultaten sterk afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring van de personen zelf: de 'hard' skills. Maar net zo belangrijk -en wellicht doorslaggevend- voor het behalen van de gewenste resultaten zijn de 'soft' skills ofwel de talenten van mensen: competenties, vaardigheden en gedrag. En die leer je niet in een (inkoop)opleiding. De spreekwoordelijke inkoper 'nieuwe stijl' bezit beiden. Hij/zij is niet 'slechts' een inkoopprofessional maar een volwaardig strategisch businesspartner.**

### **Wat kan InQuest Talent Development voor u betekenen?**

Het InQuest Talent Development programma is er op gericht de soft skills van uw inkoopbemensing te meten (inzichtelijk maken) en de voorwaarden te scheppen waarin men zijn/haar vaardigheden, competenties en gedrag kan analyseren en verbeteren. Het stelt uw inkopers in staat om autonoom hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en dagelijks in de praktijk toe te passen. Inzichtelijk, continu meetbaar en doelgericht.

Samen met u en uw team stellen wij vast welke competenties, vaardigheden en gedragscomponenten belangrijk zijn voor de ontwikkeling van uw organisatie tot volwaardig strategisch businesspartner. Daarna voeren wij een nulmeting uit en stellen de 'gap' vast tussen het gewenste en het huidige niveau. Tot slot bieden wij een op maat gesneden programma aan om de geconstateerde 'gap' te dichten.

Aan bod komen bijvoorbeeld:

- Jezelf positioneren, zowel in de organisatie als in de waardeketen.
- Wat is effectieve en efficiënte communicatie: verdieping, niveaus, verschillende invalshoeken. Kortom, hoe breng ik de essentie van mijn boodschap over?
- Regie voeren over een veranderingsproces. Hoe ga ik om met onduidelijke en ongestructureerde situaties, onzekerheid en onuitgesproken weerstand?

Uiteraard doorspekt met uitwisseling van praktijkervaringen en met actuele business cases. Op deze manier wordt inzichtelijk gemaakt welke soft skills de individuele teamleden bezitten, op welke gebieden individuen verdere persoonlijke ontwikkeling nodig hebben en op welke werkplek men dus optimaal inzetbaar is.

### **Optimalisatie voor de lange termijn**

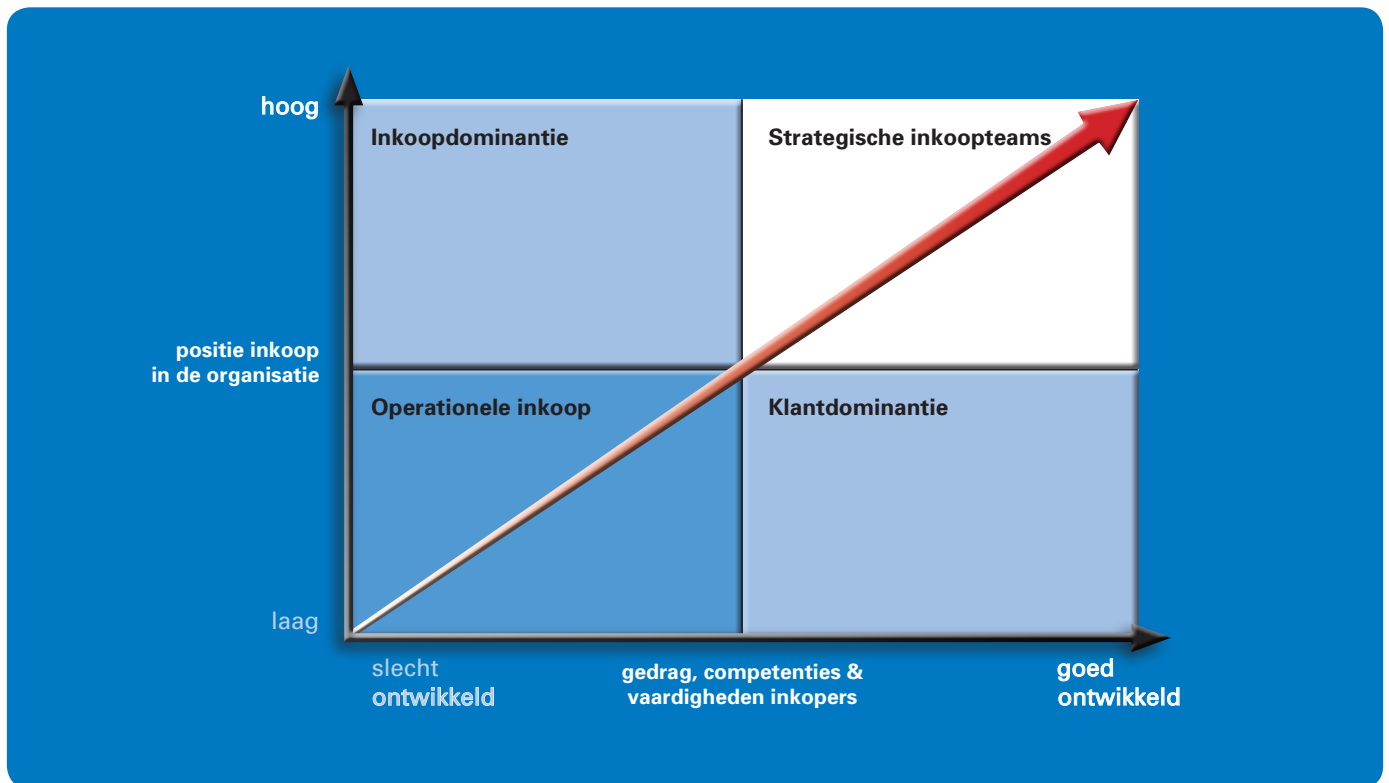
Met het doorlopen van het programma leren uw inkopers om manager te worden van hun eigen leerproces in complexe situaties (zelfinzicht) en wordt men in staat gesteld zijn eigen overtuigingsstructuur, manier van afstemmen en van beïnvloeden (sterk) te verbeteren. Er wordt dus een positieve persoonlijke verandering in gang gezet. Hierdoor is men op termijn ook steeds beter in staat om anderen op inspirerende en effectieve wijze te beïnvloeden. InQuest Talent Development staat náást uw mensen: uiteraard begeleiden wij uw medewerkers middels individuele en persoonlijke coaching gedurende het development proces.

### **Gratis gesprek voor Talent Development**

Kunnen wij u helpen om de talenten van uw medewerkers tot bloei te laten komen?

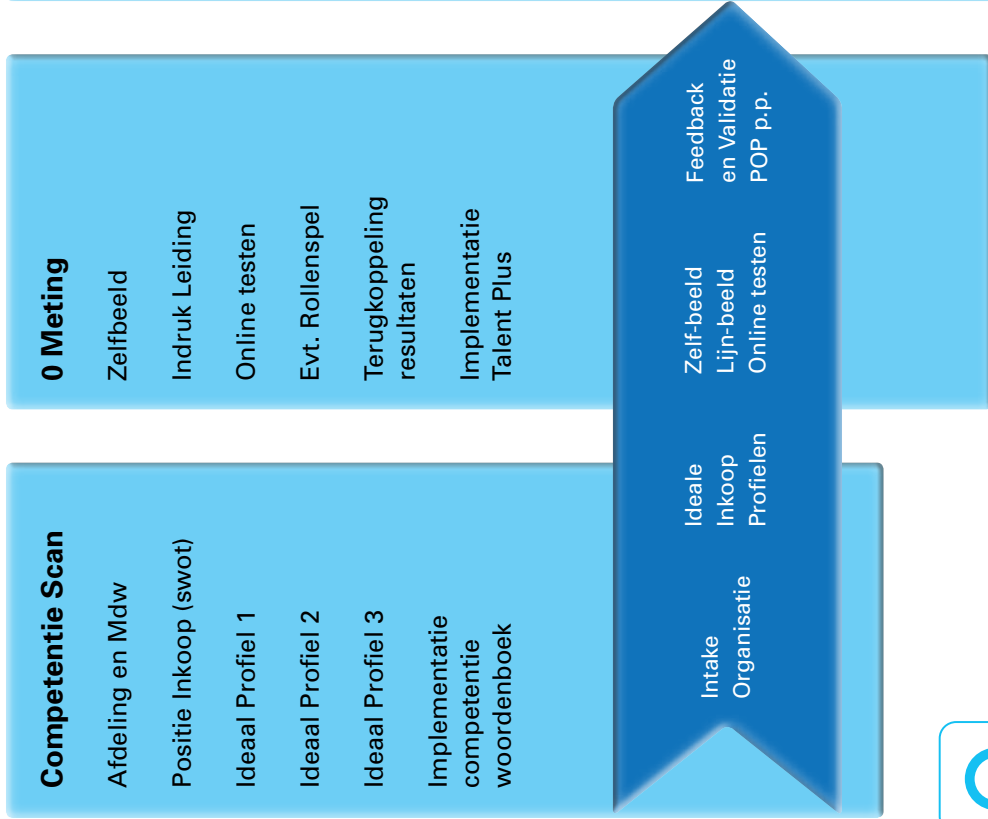
Neem geheel vrijblijvend contact op met InQuest en laat een van onze gespecialiseerde Talent Development adviseurs u in een persoonlijke setting alles vertellen over onze aanpak en wat het uw inkopers en inkooporganisatie kan brengen. Het verplicht u tot niets!

**Zie [www.inquest.nl](http://www.inquest.nl) en  
bel of mail voor meer informatie:  
070 - 3029040 of [info@inquest.nl](mailto:info@inquest.nl).**



<p><b>Inkoopdominantie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inkoop hoog gepositioneerd in de organisatieagenda en hiërarchie (vanuit directie).</li> <li>- Kracht wordt ontleend aan directie, niet aan eigen performance.</li> <li>- Ambitieuze doelstellingen maar vaak 'standaard' targets.</li> <li>- Bemensing: vaak mix MBO/HBO maar lager in beloningsschaal.</li> <li>- Veel waarde gehecht aan standaard inkoopopleidingen.</li> </ul>
<p><b>Klantdominantie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inkoop laag gepositioneerd in de organisatieagenda (stafafdeling).</li> <li>- Targets vaak zelf opgesteld en gericht op 'standaard' inkoopfilosofie.</li> <li>- Kracht in de organisatie ontbreekt om echte 'breakthrough' performance te realiseren.</li> <li>- Bemensing: vaak mix HBO/WO, hoger in beloningsschaal.</li> <li>- Veel waarde gehecht aan standaard inkoopopleidingen.</li> </ul>
<p><b>Operationele inkoop</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inkoop zeer laag in de organisatie (administratieve bestelafdeling) of formele inkoopafdeling ontbreekt zelfs.</li> <li>- Doelstellingen / verwachtingen voor inkoop ontbreken, inkoop heeft geen strategische betekenis.</li> <li>- Bemensing: ongeschoold/MBO niveau (soms jonge HBO'ers) en in lage beloningsschaal.</li> <li>- Er wordt gestreefd naar standaard inkoopdiploma's, maar deze zijn niet strikt nodig.</li> </ul>
<p><b>Strategische inkoopteams</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie en interne organisatie vinden inkoop belangrijk en de functie is hoog in de organisatieagenda gepositioneerd.</li> <li>- Inkoop is een volwaardige, strategische functie en de doelstellingen van inkoop zijn 1 op1 gekoppeld aan het realiseren van meerwaarde voor de bedrijfsdoelstellingen. Geen focus op 'traditionele' inkooptargets (zoals besparingen) maar op 'business alignment' en creatie van meerwaarde.</li> <li>- Bemensing: mix HBO/WO en gelijkgeschakeld in beloningsstructuur met andere strategische functies.</li> </ul>

## ANALYSE EN ONTWERP



## EXECUTIE, ENGAGEMENT EN EVALUATIE

