

Assessments

Een assessment helpt de werkgever een juistere inschatting te maken of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie.

Niet alleen door een testbatterij op hem of haar los te laten, maar ook door diens gedragsvaardigheden te toetsen.

Daardoor heeft een assessment een voorspellende waarde over het toekomstig functioneren van de kandidaat.

Zo wijst onderzoek uit dat de kans op succes na een assessment sterk vergroot wordt. Zou zonder een assessment gemiddeld een kwart van de nieuwe medewerkers mislukken, met een assessment daalt dat percentage tot tussen de 10% en 15%.

Maar een assessment geeft ook een beeld van de mogelijkheden en ontwikkelpunten van een medewerker.

Daar doet niet alleen de organisatie haar voordeel mee, ook de medewerker zelf heeft er alle belang bij te weten hoe hij/zij zich verder kan ontwikkelen.

LivingTale heeft vier assessment 'producten':

gedragsassessment
management game
crisis game
assessment acteurs

de communicatieve vaardigheden in kaart gebracht
ontwikkelings-assessment plus individuele training in één
de crisismanager tot het uiterste beproefd
sparringpartner voor de assessor in een assessment center
ook voor management rollen



Gedragsassessment

communicatieve vaardigheden in kaart gebracht

In het Gedragsassessment worden de communicatieve vaardigheden van de kandidaat getoetst die van belang zijn voor diens functie.

Een Gedragsassessment is in principe een ontwikkelingsassessment. Het biedt een sterkte/zwakte analyse van de deelnemer. Het biedt ook een uitstekend aanknopingspunt voor het opstellen van een individueel (bij)scholings- en coachingsprogramma.

De deelnemer krijgt in het Gedragsassessment intensief feedback. Daarnaast wordt iedere deelnemer na afloop van iedere oefening, alsmede bij de eindevaluatie, uitgenodigd ook zelf te reflecteren op het eigen gedrag. Van belang, ook omdat het veel verteld over hoe de deelnemer met feedback om gaat en in hoeverre er inzicht is in het eigen gedrag. En daarmee de mogelijkheden tot veranderen en/of verbeteren van het eigen gedrag. Zowel de feedback als de reflectie op het eigen handelen worden in de schriftelijke verslaggeving meegenomen.

competenties

De opdrachtgever geeft vooraf de competenties aan die getoetst dienen te worden.

Mogelijke competenties zijn: leidinggeven, klantgericht opereren, effectief omgaan met stress, communiceren en samenwerken, effectief overleggen, onderhandelen, assertiviteit, het ontwikkelen en verdedigen van beleid, omgaan met conflicten, integer handelen.

Dienen alle competenties van -met name- een manager getoetst te worden (dus ook de niet-communicatieve competenties), dan bevelen wij het Management Game aan.

toetsingssituaties

De te toetsen competenties worden door ons vertaald in een aantal toetsingssituaties (meestal gesprekssimulaties/rollenspelen). Standaard wordt uitgegaan van drie situaties die getoetst worden. Is het wenselijk dat het er meer dan drie zijn, dan duurt het Gedragsassessment langer dan de standaardtijd.

Dat omvat bijvoorbeeld het contact met medewerkers, collega's en de eigen leidinggevende, alsmede het contact met de 'klant'.

De klant is daarbij in onze optiek een ruim begrip: denkt u ook aan bijvoorbeeld ouders in het geval van een docent, of een productie-eenheid in het geval van een Technische Dienst. De inhoud kan zeer divers zijn, en is eveneens afhankelijk van de functie in kwestie.

mogelijke toetsingssituaties

gespreksoorten	<ul style="list-style-type: none"> • functioneringsgesprek • beoordelingsgesprek • pop gesprek (persoonlijk ontwikkelingsplan) • verzuimgesprek • instructiegesprek • correctiegesprek • slecht-nieuwsgesprek • motiverend gesprek • helpend gesprek • verkoopgesprek • acquisitie gesprek
----------------	---

gesprekken met	<ul style="list-style-type: none"> • medewerkers • leidinggevenden • management • collega's • klanten (ook de interne klant) • leveranciers • overheid • agressieve personen • concurrenten
overig	<ul style="list-style-type: none"> • presenteren • overleggen / vergaderen • onderhandelen • ontwikkelen en verdedigen van beleid • werkoverleg

Een aantal van de toetsingssituaties genoemd onder "overig" zijn niet te realiseren met één trainingsacteur. Het inzetten van meerdere trainingsacteurs brengt vanzelfsprekend een meerprijs met zich mee. Hier biedt echter ook een groepsessie (zie groepsassessment hieronder) uitkomst: de deelnemers nemen allen deel aan hetzelfde overleg.

groepsassessment

Ondergaan er meerder personen een Gedragsassessment af te nemen, dan bevelen wij aan om dit in groepsverband te laten plaats vinden.

Een groepsassessment geeft namelijk ook meer mogelijkheden voor het geven en ontvangen van feedback.

Niet alleen geven de deelnemers ook elkaar feedback, en wordt daarmee het totaal aan feedback vergroot, het laat ook zien in hoeverre iemand in staat is zelf feedback te geven en hoe men dat doet. Zelfs het uitblijven van feedback kan veelbetekenend zijn, en geeft de assessor informatie die wellicht anders niet verkregen zou zijn.

gegevens

Een Gedragsassessment duurt minimaal anderhalf uur en wordt in principe afgerond met een schriftelijk verslag.

Tijdsduur:

- het maximum van een groepsessie is 4 personen
- individueel per persoon 1½ uur
- groepsessie 2 personen duurt 3 uur
- groepsessie 3 personen duurt 3½ uur
- groepsessie 4 personen duurt 4 uur

Bij twee groepsessies (en meer dan 4 individuele assessments) is een pauze van minimaal 1½ uur vereist, dit in verband met de verwerking van gegevens.

Voor een directe offerte: www.livingtale.nl/offerte-assessment-gedrag.html

Management Game

beoordelings - en ontwikkelings-assessment plus individuele training in één

Het Management Game van LivingTale Theater biedt inzicht in een breed arsenaal aan managementvaardigheden. Ze doet een appèl op alle professionele vaardigheden van de (toekomstig) manager. Zo ontstaat een compleet beeld van de sterke en zwakke kanten van de kandidaat.

De te toetsen vaardigheden kunnen onder meer zijn:

- leiderschap
- presenteren
- coachen
- gespreksvoering
- analyseren
- beslissen
- coördineren
- samenwerken
- communiceren
- daadkracht
- reflecteren
- beleid ontwikkelen
- beleid uitvoeren
- visie uitdragen
- voortgang bewaken
- stressbestendigheid
- vergaderen/overleggen
- integer handelen

Zelfs schriftelijke vaardigheid kan getoetst worden, alsmede inhoudelijke aspecten als economisch en juridisch (arbeidsrechtelijk) inzicht, hoewel deze buiten het standaard aanbod vallen.

hoe werkt het

Het Management Game vormt een methodische integratie van rollenspelen en een bedrijfssimulatie.

De kandidaat krijgt een managementcase voorgelegd waarin hij/zij een beleidskeuze moet maken. Deze keuze dient hij/zij door middel van een presentatie aan het managementteam te verdedigen. Daarna wordt de kandidaat verzocht het voortouw te nemen in het opstellen -samen met de teamleden- van een managementplan.

Om dat managementplan vervolgens zelf als eindverantwoordelijke uit te voeren.

In deze fase moet de kandidaat in beperkte tijd informatie verwerken, informatie aanvragen en gesprekken met managers voeren. Om op basis daarvan weer nieuwe beslissingen te nemen.

En dat in drie achtereenvolgende cycli.

In het Management Game is standaard een 'integriteitmoment' opgenomen.

opbouw Management Game

- introductie
- ontwikkelen managementplan
- presenteren managementplan
- teamoverleg management
- informatieverwerking, besluitvorming en individuele gesprekken (3 rondes)
- evaluatie

met tussen de onderdelen vaste momenten voor feedback van acteur(s) en observator

aanbevolen voor

Een Management Game doet een beroep op zowel cognitieve als communicatieve vaardigheden in een stressvolle omgeving. Daarmee is het zeer geschikt voor het maken van een sterkte/zwakte analyse van leidinggevenden. Het biedt ook een uitstekend aanknopingspunt voor het opstellen van een individueel (bij)scholings- en coachingsprogramma en wordt daarmee gezien als ontwikkelingsassessment. Tenslotte heeft het, door de vele feedback die plaats vindt, zelfs een lerend effect en wordt het als individuele training ervaren.

Een Management Game is ook zeer geschikt voor het verkrijgen van een compleet beeld van een managementteam. Alle teamleden ondergaan in dit geval afzonderlijk het Management Game, waarna de verschillende profielen in elkaar geschoven worden. Waar vullen de leden van het team elkaar aan, waar zit haar kracht? Maar ook: waar zitten de zwakke plekken in het team. Wat weer aanleiding biedt het team te herpositioneren en/of door opleiding, training, coaching en/of het opstellen van een vacature het team te versterken.

bijzonderheden

De duur van het Management Game is vier uur.

Er zijn twee varianten ontwikkeld: één voor het middenmanagement en één voor het hoger management.

Ook hier wordt gebruik gemaakt van ervaren trainingsacteurs van LivingTale.

Het Management Game wordt geleid door een organisatiedeskundige van LivingTale.

Standaard wordt een uitgebreide schriftelijke rapportage verzorgd waarin opgenomen o.a.

alle verkregen informatie, besluiten, feedback en een sterkte-zwakke analyse. Een voorbeeld rapport is op aanvraag beschikbaar.

Management Game op maat

Het is tevens mogelijk om een Management Game op maat te maken.

Samen met u bedenken we een complexe situatie waarin een leidinggevende onder tijdsdruk moet functioneren. En vertalen die situatie/case in een Managementgame.

Zo hebben we bijvoorbeeld meerdere Management Games voor de Brandweer ontwikkeld met als thema rampbestrijding.

Het vervangen van de beleidspresentatie door een persconferentie is een voorbeeld van de (vergaande) aanpassingen die mogelijk zijn.

De maatwerkkosten zullen u meevallen!

Voor een directe offerte: www.livingtale.nl/offerte-managementgame.html

CrisisGame

de crisismanager tot het uiterste beproefd

Een crisis heeft grote impact op een organisatie, en kan zelfs het voortbestaan ervan bedreigen. Een crisis komt altijd onverwacht. Het werk van een crisismanager bestaat echter paradoxaal genoeg juist uit een goede voorbereiding. Allerbelangrijkste is echter dat deze niet alleen goed voorbereid is, maar ook heeft geoefend. Helaas is een crisis real-time naspelen in al haar aspecten een bijzonder kostbare aangelegenheid. Eén aspect daarvan oefenen daarentegen weer weinig bevredigend.

Willen we èn oefenen in een reële setting, èn een individueel beeld krijgen van (alle) sterke en zwakke kanten van een crisismanager, en alles toch betaalbaar houden, dan lijkt dat haast onmogelijk.

Toch is het LivingTale gelukt om ons managementgame geschikt te maken voor crisissituaties: de Crisis Game

De Crisis Game duurt 4 uur en wordt uitgevoerd door 4 personen:

(trainings)acteurs + organisatiedeskundige.

Ook de Crisis Game is een ontwikkelingsassessment, en wordt als individuele training ervaren.

Lees meer op: www.livingtale.nl/crisisgames.html

Trainingsacteurs voor assessments

**sparringpartner voor de assessor in een assessment center
ook voor management rollen**

Een volledig assessment (ook wel assessment center genoemd) bestaat uit: een diepte-interview, een toetsing communicatieve vaardigheden en diverse tests rond persoonlijke eigenschappen, intellectuele capaciteiten, management en leidinggeven, en desgewenst beroepsvoorkeuren.

LivingTale verzorgt daarin de communicatieve toetsing.

Zij levert de benodigde trainingsacteurs, of zo u wilt: assessment acteurs.

Omdat een aantal van onze assessment acteurs ook fungeren als assessor in het Gedragsassessment (zie hierboven) zijn zij bij uitstek een gesprekspartner voor de assessor.

De gekozen vorm bij het toetsen van de communicatieve vaardigheden is in het algemeen die van een gesprekssimulatie (rollenspel).

LivingTale kan voor u deze simulaties op maat maken. Ook kunt u putten uit het ruime archief van LivingTale (een aantal daarvan zijn zelfs gepubliceerd).

Assessment acteurs van LivingTale zijn in staat om een veelheid van functies te spelen bij een grote diversiteit aan karakters (voor een uitgebreid overzicht: mogelijke toetsingssituaties: www.livingtale.nl/gedragsassessments.html).

doseren van spelimpulsen

Belangrijker wellicht dan die grote verscheidenheid is dat zij ook geoefend zijn in het variëren in de opbouw van hun tegenspel: van terughoudend en afwachtend, via stressopbouwend, tot directief of zelfs vijandig.

Overleg tussen assessor en acteur is daarbij altijd essentieel. De assessor geeft aan waar de acteur naar op zoek moet gaan. Immers, door het diepte interview heeft de assessor zich reeds een beeld van de deelnemer kunnen vormen en kan deze richting geven aan de toetsing door de acteur.

Daarbij is ons motto: op zoek naar de grenzen van de deelnemer zonder deze te overschrijden. Niet alleen van belang is de zwakke plekken van de deelnemer te kennen, maar ook wanneer deze die kan overwinnen.

Lees meer op: www.livingtale.nl/trainingsacteurs-ervaring.html

Voor een directe offerte: www.livingtale.nl/offerte-assessment.html