

TrainingsActeurs

acteurs voor trainingen en assessments

Onze acteurs worden, naast onze spelen, ook ingezet voor de volgende activiteiten:

- fungeren als sparring-partner voor de deelnemers
- bij assessments
- tonen aan de deelnemers van specifiek gedrag (als voorbeeld)
- verlevendigen van de training door sketches
- bij verbetertheater:
na een eerste keer spelen mag het publiek bij opnieuw spelen het spel stopzetten en aangeven hoe men wil dat één van de acteurs handelt

Onze acteurs hebben niet alleen zeer veel ervaring in improvisatie, zij zijn ook getraind in het laten zien van gedrag dat de trainer 'nodig' heeft.

Ze kunnen hun handelen nauwkeurig doseren.

Ze zijn daarnaast desgewenst gesprekspartner van de trainer, ook bij assessments.

Tenslotte zijn ze in staat om, desnoods ter plekke, zelf voor de benodigde scènes te zorgen.

Kortom, zij fungeren (bij voorkeur) als partner voor de trainer.

waarom trainingsacteurs

Vaardigheden leer je door oefenen. Dat kun doen je door deelnemers op elkaar te laten oefenen, dat kun je doen door een trainingsacteur als sparringpartner in te zetten.

Aan de laatste methode kleven een groot aantal voordelen:

- een trainingsacteur maakt de situatie levensecht
- een trainingsacteur kan zijn/haar handelen effectief doseren en sturen
- een trainingsacteur staat zo dicht bij zijn/haar eigen gevoelens dat iedere reactie die de ander bij hem/haar oproept bewust wordt ervaren en er (gedoseerd) naar kan handelen
- een trainingsacteur is in staat de oorzaken van zijn gedrag goed te verbaliseren
- een trainingsacteur kan zowel zijn/haar verbale als non-verbale gedrag sturen (en verbaliseren)
- een trainingsacteur is in staat om vanuit iedere situatie en met iedere lading/emotie een 'karakter' neer te zetten*
- een trainingsacteur kan een sparringpartner zijn bij concrete (te verwachten) situaties
- een trainingsacteur kan zijn/haar reacties net zo groot of net zo klein maken als de trainer wenst
- een trainingsacteur kan het de deelnemer net zo gemakkelijk of moeilijk maken als de trainer wenst
- een trainingsacteur is geen collega: een sfeer van ouwe-jongens-krentebrood wordt vermeden
- een trainingsacteur maakt dat inhoudelijke zaken (waar deze geen verstand van heeft) niet afleiden van de vaardigheid die geleerd moet worden

- een trainingsacteur kan een tweede kans situatie creëren

En nadelen? Geen. Het enige wat je zou kunnen zeggen dat je een ander voordeel mist: dat het goed kan zijn om als deelnemer te ervaren hoe het is om in de andere rol kruipen.

* wat overigens niet wil zeggen dat hij/zij 'iedereen' kan spelen, maar dat is binnen trainingen niet nodig en zelfs ongewenst: je speelt niet "Piet van het Management"

efficiënter, daardoor goedkoper

Doordat het inzetten van trainingsacteurs het oefenen effectiever maakt, is minder tijd nodig om hetzelfde resultaat te boeken. Wij durven te stellen dat dat minstens 100% is.

Een rekenvoorbeeld:

We houden het aan de veilige kant: we gaan uit van 'slechts' een efficiëntieverbetering van 50%. Oftewel: in plaats van 3 dagdelen training zonder acteurs, 2 dagdelen met acteurs.

Per groepje van 6 deelnemers 1 acteur voor 2 dagdelen: dat kost € 440 extra.

U bespaart 1 dagdeel. U hoeft dat dagdeel uw medewerkers niet van hun werk te halen. Besparing: 6 x 4 uur = 24 uur x € 20 = € 480.

U bent alleen al door de loonkosten € 40 goedkoper uit. Waarbij we de directe kosten van de training zelf nog niet eens rekenen!

waarom LivingTale

- ervaren acteurs
- flexibele acteurs
- meedenkende acteurs
- allround: meer dan een uitzend bureau
- desgewenst:
 - kant en klare oefeningen/cases in vrijwel alle gesprekssoorten*
 - maatwerk oefeningen/cases (ons specialisme)
- kwaliteitsgarantie
- vervanging bij ziekte
- lage tarieven
- kennismakingskorting

*een aantal zijn zelfs gepubliceerd: bijvoorbeeld in de "Gids voor Leidinggeven", "De Onderhandelingsgids", beide uitgegeven door Intermediair, en "Onderhandelen" uitgegeven door Het Spectrum/Marka

ons bureau

Ons bureau, LivingTale Theater, is op een aantal terreinen actief: recreatief theater, educatief theater, teambuilding, trainingen en trainingsacteurs (ieder begrip linkt naar de desbetreffende site voor meer informatie).

Dat heeft voor u als klant voor trainingsacteurs een aantal voordelen:

- spreiding activiteiten, dus flexibele beschikbaarheid
- fulltime secretariaat
- grote ervaring met logistiek
- allround acteurs
- grote diversiteit aan acteurs
- meer dan een uitzendbureau

spreiding activiteiten

Onze recreatieve activiteiten vindt in het weekend plaats, met name op vrijdag- en zaterdagavond. Daardoor is onze beschikbaarheid door de week met name voor opdrachten op korte termijn vrij hoog. Natuurlijk plannen wij het liefst ruime tijd van te voren, maar in veel gevallen kunnen wij u zelfs tot een week voor de training nog een acteur leveren. Ook in geval van ziekte van een acteur kunnen wij voor vervanging zorgen. Zelfs een garantie regeling (tegen een relatief lage vergoeding) voor vervanging bij ziekte behoort tot de mogelijkheden.

fulltime secretariaat

Onze mix van activiteiten vergt een permanent secretariaat. Daarmee zijn wij niet alleen goed bereikbaar, maar kunnen wij u ook snel uitsluitel geven of wij uw vraag kunnen honoreren. Ook staat het secretariaat borg voor het correct afhandelen van het zakelijk gedeelte van uw opdracht.

logistieke ervaring

Voor onze recreatieve en educatieve spelen is een optimale logistiek een voorwaarde. Spelers, scripts, spelmateriaal, kleding, vervoer, locaties en gegevens van de klant: alles moet niet alleen perfect in orde zijn, maar ook wanneer er iets mis gaat moet er snel een oplossing gevonden worden. Waarbij wij één uitgangspunt hebben: de klant mag als het even kan niets van de problemen merken. Vandaar dat wij een systeem van achterwachten in het leven hebben geroepen. Vandaar dat we de band met onze spelers bijzonder koesteren en hun loyaliteit erg hoog ligt. Vandaar het gebruik van een heel scala aan checklisten en protocollen.

allround acteurs

Al onze acteurs zijn sterk in improviseren. Maar een flink aantal heeft ook zijn sporen verdient in het teksttoneel (en zijn dus in staat exact hetzelfde spel te herhalen). Daarnaast zijn velen bekwaam in een aantal spelstijlen: groot spelen, klein spelen en improviserend spelen

grote diversiteit aan acteurs

Wij hebben zowel acteurs voor wie het acteren een neventaak is (van studenten tot huisartsen, van huisvrouwen tot hoveniers), als acteurs die fulltime met toneel bezig zijn. Dat geeft een grote verscheidenheid aan leeftijd en achtergrond.

meer dan een uitzendbureau

Al onze spelers beginnen met het spelen van recreatieve spelen. Ook als een spelers zich specifiek aanmeldt als trainingsacteur.

Pas daarna kan een speler bij ons doorstromen als trainingsacteur.

Deze werkwijze heeft voor ons een aantal voordelen:

- er ontstaat een hechte band tussen spelers en organisatie
- we leren iedere speler goed kennen (het vak van trainingsacteur is een eenzaam beroep, in de recreatieve spelen speel je altijd samen)
- de motivatie van de spelers is groot

Wij organiseren regelmatig intervisie bijeenkomsten voor de trainingsacteurs.

Een deel van iedere bijeenkomst wordt gewijd aan het trainen van (gespreks)vaardigheden.

gebruik maken van onze ervaringen

Gebruik maken van onze ervaringen

Twee feiten helpen ons in het bijzonder bij het werken als trainingsacteur:

- We zijn gewend te werken met improvisatie-opdrachten bij het spelen van Theater aan Tafel en de zogenaamde LivingTale's
- We zijn gewend om een improvisatiespel vanuit een drietal niveaus vorm te geven: groot, klein en stimulerend spelen. Hieronder geven we aan wat dat betekent voor het spelen als trainingsacteur.

Drie spelniveaus

Onze acteurs zijn allen gewend om (desnoods snel afwisselend) op een drietal manieren te spelen: groot, klein en stimulerend.

- Groot spelen:
zo spelen dat de aandacht van de hele groep op je gevestigd blijft
 - » als trainingsacteur gebruik je powerplay: heftig kunnen spelen zonder veel input van de ander. bijvoorbeeld van belang bij agressie trainingen
- Klein spelen:
stil spel, persoonsgericht spel, maar ook: spelen met je tafelenoten, je eigen verhaal vertellen
 - » Als trainingsacteur zet je een karakter neer en speel je vanuit emoties;
je reageert heel zuiver op de input van de ander.

bijvoorbeeld van belang bij het trainen van actief luisteren

- Stimulerend spelen:
zodanig spelen dat de ander (op diens eigen niveau) tot spelen komt
» Als trainingsacteur stimuleer je de deelnemer nieuw gedrag te vertonen om doorbraken te bewerkstelligen.
bijvoorbeeld van belang als je wilt dat de deelnemer een succeservaring heeft

Improvisatie-opdrachten

Werken met improvisatie-opdrachten betekent voor onze acteurs dat zij drie basisopdrachten mee kunnen krijgen:

- het spelen van een karakter
- het realiseren van een doelstelling
- het spelen van een gebeurtenis

U kunt daarbij denken aan de volgende opdrachten:

- uitspelen van een case:
een sparringpartner zijn in een concrete (te verwachten) situatie
door simpelweg de gegevens die hem/haar worden aangereikt in zich op te nemen, lijkt het vaak alsof de acteur iedereen kan spelen; in werkelijkheid leeft hij/zij zich alleen in in de situatie en de gevoelens van degene die hij/zij moet spelen, waardoor de deelnemer werkelijk het gevoel heeft dat de persoon in kwestie voor hem/haar zit
- spelen van een karakter:
bijvoorbeeld: het open dan wel gesloten zijn over het eigen gevoel/achtergrond
- emotie als uitgangspunt:
bijvoorbeeld: pas indien de acteur zich begrepen voelt, volgt openheid
- gesprekstechniek:
 - zelf hanteren van een bepaalde gesprekstechniek
bijvoorbeeld: het consequent om de feiten heen draaien
bijvoorbeeld: het geven van een ik-boodschap
 - het met specifiek gedrag reageren op een gesprekstechniek van de ander
bijvoorbeeld: met agressie reageren op beschuldigingen
 - het reageren op een specifieke gesprekstechniek van de ander
bijvoorbeeld: niet reageren op gesloten vragen
- doseringsopdrachten:
 - succes-opdracht:
maak het de deelnemer zo lastig dat deze de zwaarte van de opdracht ervaart, maar zorg ervoor dat hij/zij uiteindelijk succes heeft (als afsluiting van een training zeker aan te bevelen)
 - faal-opdracht:
maak het de deelnemer stapsgewijs steeds moeilijker, zodanig dat diens opdracht uiteindelijk mislukt; oftewel: hoe ver komt de deelnemer (met name geschikt voor assessments; ethisch gezien is het belangrijk dat deelnemer na afloop

ingelicht wordt over de bedoeling van de opdracht)

- escalatie-opdracht:
voer de gewenste emotie/gedragspatroon langzamerhand op tot een gewenste eindsituatie (bijvoorbeeld bij agressie trainingen)
- tweede kans opdracht
creëer een situatie waarin een kandidaat wel slaagt (na eerst te hebben gefaald)
soms is al snel duidelijk dat -m.n. bij assessments- een kandidaat faalt; het kan dan belangrijk zijn om te weten in welke omstandigheden de kandidaat wel slaagt; de meeste acteurs zijn instaat om dat in één en hetzelfde gesprek te laten plaats vinden zonder dat een duidelijke breuk ontstaat met het karakter dat de acteur speelt; voorwaarde is wel dat de assessor vooraf de acteur duidelijk instrueert

tarieven

voor een directe on line offerte voor trainingsacteurs:
www.livingtale.nl/offerte-acteurs.html

Assessments

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

Met name door het toetsen "in de praktijk" van de vaardigheden van een kandidaat (dit in tegenstelling tot een psychologisch onderzoek dat zich vrijwel geheel richt op het afnemen van psychologische tests).

Daardoor heeft een assessment een voorspellende waarde van diens toekomstig functioneren. Zo wijst onderzoek uit dat de kans dat 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 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 verzorgt zowel Case Simulaties (in de wandelgang: rollenspelen) als Simulatie Games.

Case Simulaties

In de Case Simulaties worden de vaardigheden van de kandidaat beproefd.

De rollenspellen dekken in principe de competenties af, die in de vraagstelling zijn omschreven.

Voorbeelden van de gebruikte praktijksituaties: functioneringsgesprek, verkoopgesprek, helpend gesprek, managementoverleg, beleidspresentatie, werkoverleg, gesprek met de leidinggevende, gesprek met instanties.

In deze praktijksimulaties wordt gebruik gemaakt van ervaren trainingsacteurs van LivingTale.

Als extra dienstverlening kan gebruik gemaakt worden van reeds door LivingTale ontwikkelde Case Simulaties. Ook kan LivingTale voor u Case Simulaties op maat maken.

Eventueel kunnen de Case Simulaties ook aan de organisatie waarvoor het assessment gehouden wordt, worden voorgelegd ter toetsing op het praktijkgehalte.

Management Game

Worden in de Case Simulaties alleen de belangrijkste vaardigheden nodig voor een functie getoetst, de Management Game biedt inzicht in een breed arsenaal aan management vaardigheden. Ze doet een appel op alle professionele vaardigheden van de (toekomstig) manager. Zo ontstaat een compleet beeld van de sterke en zwakke kanten van de kandidaat.

De getoetste vaardigheden zijn ondermeer: visie ontwikkeling, visie uitdragen, samenwerken, leidinggeven, coachen, integriteit, voortgang bewaken, lerende oriëntatie (omgaan met veranderingen), omgaan met stress (tijdsbewaking), gespreksvoering (tweegesprekken), presenteren, vergaderen/overleggen.

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

De Management Game vormt een methodische integratie van de hierboven beschreven Case Simulaties 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 de Management Game is standaard een 'integriteitsmoment' opgenomen.

opbouw

- 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 een 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 de 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

Een Simulatie Game kan ook uitstekend gebruikt worden voor een sterkte/zwakte analyse van leidinggevenden.

Niet alleen geeft het de leidinggevende inzicht in zijn functioneren onder stress, het biedt ook een uitstekend aanknopingspunt voor het opstellen van een individueel (bij)scholings- en coachingprogramma. In dit geval kan het Simulatie Game volledig door LivingTale verzorgd worden (dus zonder assessor). Vanwege de nodige extra observatie zijn in dat geval minimaal 4 acteurs vereist.

Simulatie Game op maat

Het is tevens mogelijk om een Simulatie 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 Simulatie 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 (zie ook de opbouw van het Crisismanagement Game).

De maatwerkkosten zullen u meevallen!

Crisisbeheersing

Een crisis heeft grote impact op een organisatie, en kan zelfs het voortbestaan ervan bedreigen. Een goede crisiscommunicatie is een absoluut vereiste. Een crisis komt altijd onverwacht. Het werk van een crisismanager bestaat echter paradoxaal genoeg juist uit een goede voorbereiding.

Allerbelangrijkste is echter dat het niet alleen voorbereid is, maar ook 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:

het Crisismanagement Game

(zie het hierboven genoemde Simulatie Game Rampbestrijding voor de Brandweer).

Het Crisismanagement Game duurt 4 uur en wordt uitgevoerd door 4 personen:

(trainings)acteurs + organisatiedeskundige.

Crisis Game

opbouw

- instructie + briefing
- leiden teamoverleg
- informatieverwerking, besluitvorming en individuele gesprekken (3 rondes)
- voorbereiding + uitvoering persconferentie
- eindevaluatie

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

Procedure assessments

Indien u LivingTale inschakelt voor een assessment is de procedure als volgt:

LivingTale neemt contact met u op om duidelijk te krijgen wat voor u van belang is.

Wij spreken met u de mogelijkheden, waarbij in ieder geval de revue passeert:

- te testen vaardigheid
- casuïstiek
- Case Simulatie(s) of Simulatie Game
- eisen waaraan de acteur(s) moeten voldoen
- uw verwachtingen aangaande de rol van de acteurs in de nabespreking

- een eventuele bijdrage van LivingTale aan de eindrapportage

- wie de te gebruiken casussen levert

Wij gaan er overigens altijd vanuit dat in de nabespreking met de assessor (in afwezigheid van de kandidaat) van de acteur de nodige feedback verwacht wordt.

Verbetertraining

Wanneer oefenen geen optie is

De "Verbetertraining" werkt met twee acteurs die (afwisselend) beide rollen van een gespreksoefening op zich nemen. Het spel van de acteurs is daarbij zo natuurgetrouw mogelijk.

Er wordt binnen de "Verbetertraining" gewerkt met modules: de trainer heeft de keus uit verschillende (deel) gesprekken/situaties/vormen die door LivingTale ontwikkeld zijn. Samen met LivingTale wordt een programma samengesteld. Dat zelfs tijdens de training nog opnieuw samengesteld (dan wel gewijzigd/aangevuld) kan worden.

Meer info in de folder:

www.livingtale.nl/verbetertraining.pdf

de roots van LivingTale

LivingTale wordt geleid door Rein van der Meij. Hij is van oorsprong trainer communicatieve vaardigheden en organisatie-adviseur.

In een redelijk ver verleden -toen het begrip "trainingsacteur" nog niet was uitgevonden- begon hij te experimenteren met het spelen in zijn eigen trainingen: zowel in de rol van 'sparringpartner' als in de 'pijnrol' (what's in a name); dat laatste om de cursisten te laten zien hoe een bepaalde gespreksvaardigheid 'werkt'. Zodra dat onder collega's bekend werd, kwam het verzoek om dat ook eens in hun cursussen te doen. Met groot succes, waarbij al snel bleek dat het loskoppelen van de rol van trainer en acteur nog beter werkte: het beroep van "trainingsacteur" was 'geboren'.

Nog steeds is Rein van der Meij (naast het leiden van LivingTale) in beide 'takken van sport' actief.

In een aantal situaties geeft het een bijzondere meerwaarde dat hij de volgende vaardigheden combineert:

- (trainings)acteur
- trainer
- gespreksvaardigheden specialist
- organisatieadviseur
- sociaal wetenschapper (andragoog/pedagoog)
- spelmaker

Bijvoorbeeld binnen een assessment is hij daarmee een bijzondere gesprekspartner.

tarieven

voor een directe on line offerte:

www.livingtale.nl/offerte-assessment.html

LivingTale biedt ook

Theater Maatwerk www.theatermaatwerk.biz

Assessments www.assessmentsite.nl

Teambuilding www.teambuildingtheater.nl

Trainingsacteur www.trainingsacteur.nl

Verbetertraining www.trainingen.org

Crisisbeheersing www.crisisgame.nl

Dagvoorzitter www.dag-voorzitter.nl