

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	• functioneringsgesprek • beoordelingsgesprek • pop gesprek (persoonlijk ontwikkelingsplan) • verzuimgesprek • instructiegesprek • correctiegesprek • slecht-nieuwsgesprek • motiverend gesprek • helpend gesprek • verkoopgesprek • acquisitie gesprek
----------------	---

gesprekken met	• medewerkers • leidinggevendenden • management • collega's • klanten (ook de interne klant) • leveranciers • overheid • agressieve personen • concurrenten
overig	• 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

Meer LivingTale

Teambuilding

www.teambuildingtheater.nl

het team een spiegel voorgehouden

Theater Maatwerk

www.theatermaatwerk.biz

- discussietheater: een sketch op maat
- opening en/of afsluiting: een speels begin, een ontspannen afsluiting
- zaalactivering: theatrale 'lucht' met een boodschap
- improvisatietheater: u discussieert, wij luisteren ...
maken in 15 minuten scènes ...
en spelen die direct uit
- verbetertheater: de toeschouwer als regisseur
- als-dan theater: dilemma's bespreekbaar maken
- theater op locatie: opening van een gebouw of gebied
- dagvoorzitter: méér dan het voorzitten van een dag
- theaterworkshop & productie: samen theater maken

Verbetertraining

www.trainingen.org

wanneer zelf oefenen geen optie is

Assessment

www.assessmentsite.nl

ook voor management en managementontwikkeling

Management Game

www.livingtale.nl/managementgames.html

ontwikkelings-assessment plus individuele training in één

Crisismanagement

www.crisisgame.nl

de crisismanager tot het uiterste beproefd

Trainingsacteur

www.trainingsacteur.nl

sparringpartner voor cursist en trainer

Dagvoorzitter

www.dag-voorzitter.nl

veel méér dan het voorzitten van een dag

Theater aan Tafel

www.theaterdiner.org

personeelsfeest met veel theater om naar te kijken maar zelf ook lekker actief zijn