

Het acteursvak- in trainingen

Veiligheid is een belangrijke voorwaarde om te leren of te ontwikkelen. Vanuit dit standpunt wil ik dat wij als rollenspeler in trainingen vertrekken. Zonder aan geloofwaardigheid in te boeten vind ik dat de nadruk op de aandacht voor het gedrag en de vaardigheid van de cursist moet liggen en minder op de invulling van het personage van de rol. Het gaat immers zelden of nooit om de inhoud, wat cursisten vaak denken, maar het gaat eigenlijk altijd om het proces. Nieuwe aanvullende vaardigheden die in effectief gedrag omgezet worden, bewust competent worden, dat is wat ik als rollenspeler probeer te bewerkstelligen. En dan is er geen groep, maar een groep met individuen die allemaal iets aan het bestaande palet van vaardigheden probeert toe te voegen.

Trainingen met eigen casuïstiek

De cursist moet in zijn casus de hoofdrol hebben met als 'aangever' de acteur/rollenspeler die de kandidaat naar 'de plek der moeite' helpt, en hem tegelijkertijd er weer uit helpt, ondersteunend en uitnodigend als die is, maar nooit leidend in z'n rol. Probeer de aandacht van de mede-cursisten die zitten te kijken op je gesprekspartner te krijgen en ze te laten vergeten dat 't niet echt is'.

De mooiste kritiek van een cursist :

Eindelijk! Een acteur die niet acteert!

Het acteurs-vak in assessments

'Assessment acteur' is een vak. Een vak wat van een acteur naast een realistische acteerprestatie ook het vermogen vraagt om een terugkoppeling van een gesprek te kunnen geven. Het vermogen om naast een psycholoog van toegevoegde waarde te kunnen zijn voor de deelnemer van een (ontwikkel)assessment door zoveel mogelijk de gelegenheid te bieden om zijn of haar vaardigheden te laten zien. Dat doe je niet alleen door de competenties die gemeten moeten worden de revue te laten passeren, maar ook door de dynamiek die tussen twee personen ontstaat zo neutraal mogelijk te laten starten. Niet gaan straffen voor moeizaam gedrag, maar uitnodigend blijven door gelegenheid te blijven bieden om het beste van zich te laten zien. Ook als we soms met moeizame diepe overtuigingen te maken hebben. Kritisch zonder te veroordelen. Het oordeel wat we wel moeten hebben en uitspreken volgt in de terugkoppeling naar de assessoren waarbij ik vind dat respectvol formuleren het uitgangspunt is.

Ik zeg altijd : “Begin neutraal, en laat de dynamiek die tussen jou als rollenspeler en de kandidaat ontstaat je leiden in het gesprek”. “ Volg de kandidaat in de dynamiek die hij of zij bewerkstelligt en laat je leiden, reageer vanuit het gevoel wat de kandidaat in je losmaakt”. Laat de cursist ervaren welke dynamiek hij/zij creëert. Wees pas leidend, in hoe je de ander ervaart, in de terugkoppeling.

Daarnaast geef je wel sturing aan het gesprek door ‘door te schakelen’ wanneer een competentie voldoende is gezien of om de tijd, die een oefening duurt, optimaal te willen gebruiken. Je wilt een beeld krijgen van alle relevante competenties en soms extra aandacht op specifiek gedrag of stijlen.

Coaching of persoonlijke begeleiding

Vragen als : Welke rol heb ik als leidinggevende en waar houdt die op?

Hoe geef ik leiding in plaats van hoe neem ik de leiding?

Hoe houd ik de leiding, in gesprekken?

Hoe bereik ik mijn doelen?

Hoe kan ik medewerkers aan gemaakte afspraken te houden?

zijn veel voorkomende vragen die managers en leidinggevend in organisaties een hoop kopzorgen geven. Met alle gevolgen voor henzelf en de organisatie. Trainen helpt een gezonde bedrijfsvoering.

1 Graag help ik kandidaten die een **assessment** tegemoet gaan. Wat houdt het rollenspel in een assessment eigenlijk in voor jou als kandidaat? Wat doet een acteur nou eigenlijk in zo’n gesprek? Hoe kan je jezelf daar op voorbereiden? Met mijn assessment ervaring kan ik je op deze vragen een antwoord geven en je in 1 a 2 sessie’s voorbereiden op jouw assessment.

2 Heb je een **training** gehad en heb je moeite om het geleerde in praktijk te brengen? Maak dan een afspraak en we gaan samen werken aan het in praktijk brengen van de nieuwe kleur(en) op jouw palet aan vaardigheden. We gaan dan kijken naar wat het moeilijk maakt, hoe je kunt voorkomen dat het je gaat belemmeren en hoe je effectiever kunt zijn.

3 **Feedback** geven is een vaardigheid die, wanneer goed uitgevoerd, heel effectief is. Vaak weten we wel wat ons stoort in het gedrag van anderen, maar niet hoe we daar invloed op uit kunnen oefenen. Feedback geven kan zowel positief als negatief zijn. Een compliment geven helpt alleen als het compliment echt gemeend is en ook voldoende geaccepteerd wordt.

4 **Luisteren** is de belangrijkste vaardigheid op het palet van vaardigheden. LSD luisteren samenvatten en doorvragen, het klinkt zo simpel en dat is het niet. Probeer maar eens te luisteren naar een verhaal wat je niet bevalt. Heb je iemand gehoord? Of heb je de ander ook begrepen? Hoe weet de ander dat? Iemand zich gehoord en begrepen laten voelen is de basis waarop je als leidinggevende je moet willen richten. Vanuit die basis kan je verder richting het doel van het gesprek. We denken wel eens dat ‘de ander’ niets wil zeggen. Ik ben er van overtuigd dat ‘de ander’ heel vaak wel iets wil zeggen, maar dat hij zich onvoldoende veilig en uitgenodigd voelt om iets te gaan zeggen. Pas wanneer we zonder oordeel willen begrijpen wat zijn belemmeringen zijn, komen we ‘in-gesprek’ en kunnen we gaan kijken naar de doelen die we ons willen stellen en welke mogelijkheden er zijn om dit traject in te vullen. Alleen een goed proces leidt tot een goed resultaat.