

# Stralen in je Rollenspel

Zó toon je de top 10 competenties



Suzanne Olde Rikkert

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
Stralen in je Rollenspel	3
Waarom het rollenspel?	3
<b>De Top 10</b>	<b>5</b>
Opbouw	5
Gebruiksaanwijzing in 5 stappen	6
Analyseren	8
Beïnvloeden	9
Communiceren	10
Delegeren	11
Klantgerichtheid	12
Leervermogen	13
Onderhandelen	14
Resultaatgerichtheid	15
Sensitiviteit	16
Algemeen:	16
Visie	17
<b>Zelf-Assessments</b>	<b>18</b>
Uitleg	19
Zelfassessment 1	20
Zelfassessment 2	21
Zelfassessment 3	22
<b>Meer weten?</b>	<b>23</b>
<b>Wie is Suzanne Olde Rikkert?</b>	<b>24</b>

# Inleiding

## Stralen in je Rollenspel

Je hebt een uitnodiging gekregen om assessment te gaan doen.

Of je solliciteert op functies waarbij een assessment deel uitmaakt van de selectieprocedure en je wilt je alvast goed voorbereiden.

Er hangt nogal wat van af. Werk maakt een groot deel uit van je leven, dus je wil dat dat zo dicht mogelijk aansluit bij wat je kunt, bij je talenten en bij wat je graag doet.

Dat betekent dat je een assessment goed wilt doen. Je wilt er opvallen. Niet alleen wil je een positief advies, maar je wil met je assessment een aanbeveling zijn voor je toekomstige werkgever. Dat betekent dat je alles moet laten zien wat je in huis hebt.

Op dat ene moment!

Dat is voor veel mensen nogal stressvol. Het rollenspel vormt daarin nog wel de grootste stressfactor, en je zult de eerste niet zijn die een acteur als een enge, nare en gevaarlijke entiteit beschouwt die er op uit is om het jou zo moeilijk mogelijk te maken!

Gelukkig is dat laatste niet waar; Een rollenspelacteur zal je juist verschillende kansen geven om te laten zien hoe jij moeilijke situaties het hoofd biedt. En hoe beter jij dat doet, hoe blijer iedereen is. Ook de acteur!

Wat is het meest gehoorde advies als je een assessment, en met name een rollenspel zult gaan doen: „Wees jezelf”.

Je hebt waarschijnlijk niet voor niets dit E-book gedownload: ‚jezelf zijn’ is namelijk een advies waar je maar heel weinig mee kunt!

Het downloaden van dit E-book is een prachtig begin om je rollenspel zo voor te bereiden dat jij je kansen ook ten volle benut.

## Waarom het rollenspel?

Om 2 redenen is het goed om je juist op je rollenspel heel goed voor te bereiden.

De eerste reden heeft te maken met **stress**.

De tweede reden heeft te maken met **invloed**

Ik zal het hier toelichten.

### Stress

Het rollenspel is, ik zei het al, voor velen één van de meest stressvolle onderdelen van het assessment, en het onderdeel waarover zij zich vooraf de meeste zorgen over maken.

Als je onder stress een rollenspel moet doen, is je hele systeem eerder gericht op ‚overleven’, en ben je veel minder in staat om creatief en flexibel om te gaan met de moeilijke situaties die je in

een rollenspel worden gepresenteerd.

Door precies te weten wat er van je wordt gevraagd én je vooraf af te vragen in hoeverre je hier al aan voldoet, (ofwel omdat je het van nature hebt, ofwel omdat je dit geleerd hebt) kun je met een veel geruster hart een rollenspel in. Je kunt namelijk pas jezelf zijn, als je weet wat dat is, en als je weet wélke delen van ‚jezelf‘ je dan wilt of moet laten zien.

### **Invloed**

De tweede reden om je rollenspel goed voor te bereiden is omdat je rollenspel een grote invloed heeft op de assessor en op je assessment als geheel.

Psychologie is nog steeds geen exacte wetenschap. Dus terwijl we in capaciteiten tests en persoonlijkheids vragenlijsten zoveel mogelijk objectief kunnen kwantificeren, heeft de assessor (en uiteindelijk je werkgever) ook behoefte aan ‚inkleuring‘ van dat beeld.

Als jij weet hoe je kunt stralen in je rollenspel, beïnvloed je dus in zeer positieve zin het uiteindelijke advies.

Ik hoop je met dit E-book te inspireren om er zin in te krijgen, om lol te krijgen in je rollenspel en er zelfs naar uit te zien!

# De Top 10

## Opbouw

Functies waarvoor assessment moet worden gedaan zijn grofweg te onderscheiden in

Leidinggevende functies  
Adviserende functies  
Commerciële functies

Ik heb in dit E-book de 10 competenties bij elkaar gebracht die in deze functies het meest worden gevraagd.

Te weten welke competenties van je worden gevraagd is namelijk niet genoeg.

In dit Ebook laat ik je zien:

1. Wat de algemene omschrijving, dan wel betekenis is die aan deze competentie wordt gegeven.
2. Ik geef je vervolgens steeds tussen de 8 à 10 verschillende gedragskenmerken, waaraan de competentie *gemeten* wordt.
3. Vervolgens geef ik je aan wat de meest voorkomende valkuilen zijn per competentie. Dit zijn echt levensechte voorbeelden uit mijn jarenlange ervaring als assessmentacteur.

# Gebruiksaanwijzing in 5 stappen

Ga vervolgens als volgt te werk:

## Stap 1

Zoek de competenties op die worden gevraagd voor de functie waarop je solliciteert.

*Noot: Soms moet je solliciteren op je eigen functie. Een verschrikkelijke situatie voor velen. Denk hierbij nooit dat je wel weet wat er voor de functie nodig is: bekijk opnieuw het functieprofiel, en waar je werkgever in de functie naar op zoek is!*

## Stap 2

Kijk vervolgens naar de gedragskenmerken en noteer:

- welke van deze kenmerken heb ik van nature?
- welke van deze kenmerken heb ik (aan-)geleerd?

Hieronder zal ik je aangeven waarom het van belang is te weten of je een kwaliteit hebt aangeleerd, of die van nature al hebt. Onthoud ook dat wat ik erover zeg geen waarde-oordeel is. Het een is niet beter dan het ander, ze hebben beide alleen een ander *effect*.

### Van nature

De kenmerken die je van nature hebt (bv. kritisch analyseren, niets klakkeloos aannemen) is in veel gevallen uiterst nuttig en iets waar een werkgever heel blij mee is.

Hoe meer je deze competentie van nature hebt, hoe meer je *ook* de keerzijde hiervan zult kennen (dat zou bv kunnen zijn: altijd maar beren op de weg zien.) Dat is dan weer iets waar een werkgever minder happy mee is.

### (Aan-)geleerd

Aangeleerde en verworven competenties heb je geleerd omdat het je van nature niet gemakkelijk afging, maar het toch 'handig' was in veel gevallen. Als je bijvoorbeeld van nature nogal impulsief bent, kun je je hebben aangeleerd om tot 10 te tellen voor je ergens op reageert.

Aangeleerde competenties zijn bijna nooit de competenties waar je in stressvolle situaties op terugvalt. Als je in de stress van een rollenspel in de 'overlevingsstand' raakt, zal -in dit voorbeeld- de impulsiviteit eerder zichtbaar worden, dan de -aangeleerde- bedachtzaamheid.

Hoe beter je bent voorbereid, hoe meer je dus ook in staat zult zijn om je aangeleerde competenties te tonen: immers: je stress zal beduidend minder zijn!

## Stap 3

Begin vervolgens vanaf pagina 16 met de zelf-assessments.

Beschrijf situaties waar je trots op was, of waar je juist helemaal niet trots op was. Liefst neem je werksituaties, maar als je nog erg weinig werkervaring hebt, gebruik dan gerust ook situaties uit je privé-leven.

Beschrijf uit die situaties:      Het algemene beeld, wat was de setting?  
   Wat werd er van jou verwacht?  
   Wat heb je -daadwerkelijk- gedaan?  
   Wat was het gevolg van jouw inbreng?

Dit kan zowel positief zijn (waar je trots op bent) of negatief (waar je je voor schaamt)

#### **Stap 4**

Geef vervolgens voor beide situaties aan (en je mag er natuurlijk veel meer doen!) welke kwaliteit, welke competentie je hebt ingezet, of in welke valkuil van jezelf je bent getrapt.

Laat je inspireren door de 10 beschreven competenties, maar dat zou ik alleen doen als je zonder dat niet kunt benoemen welke kwaliteit of valkuil je gebruikte.

#### **Stap 5**

Als laatste stap noem je de tegenhanger van de uitkomst uit de vorige stap.

Voorbeeld:

Stel je hebt een situatie hebt beschreven waarin je trots was op je kritische vermogen, en je daarmee anderen hebt kunnen behoeden voor een hele foute keuze. Kijk dan in deze stap naar wat de valkuil is van dat kritische vermogen. Herinner je een nieuwe situatie hierbij en doe een zelfassessment op deze (nieuwe) situatie.

Andersom: heb je zojuist een zelfassessment gedaan van een situatie waarin je helemaal niet zo blij bent met jezelf, en je hebt er een valkuil van benoemd, kijk dan eens welke kwaliteit in die valkuil besloten ligt. Doe een nieuw zelf-assessment met een situatie waarin je die positieve kant liet zien.

Goed!

Nu je weet hoe je dit Ebook kunt gebruiken, komen hier de Top 10 competenties!

# Analyseren

## **Algemeen:**

*In staat zijn om complexe vraagstukken of moeilijke situaties te analyseren en oorzaak en gevolg te onderkennen.*

## **Gedragskenmerken:**

1. Onderscheidt hoofd- en bijzaken
2. Ziet samenhang in ingewikkelde problemen.
3. Belicht een probleem vanuit meerdere gezichtspunten.
4. Signaleert knelpunten en benoemt ze.
5. Gaat systematisch op zoek naar de oorzaken van problemen.
6. Zoekt actief naar informatie en achtergronden van problemen door het stellen van vragen.
7. Toetst analyse op betrouwbaarheid en volledigheid
8. Bekijkt een groot aantal kleine problemen als een geheel en onderkent de gemeenschappelijke oorzaak.
9. Gaat dieper op zaken door, is kritisch naar informatie.

## **Valkuil:**

Vaak zijn kandidaten hier bang om "dom" over te komen, denken dat ze meer hadden moeten weten dan ze doen, of kampen met een vooringenomenheid.

Ze nemen dan genoegen met onvoldoende informatie om hun analyse te doen. Punten 5 en 6 helpen je uit deze valkuil.

## Beïnvloeden

### Algemeen:

*Invloed uitoefenen op anderen om mening, houding of besluitvorming aan te passen*

### Gedragsskenmerken:

1. Toont enthousiasme en gebruikt aansprekende taal over eigen standpunt, producten, diensten en voorstellen.
2. Geeft blijk van interesse voor wat gesprekspartners inbrengen
3. Gebruikt relevante argumenten om ander te overtuigen.
4. Legt duidelijk uit waarom een bepaalde zaak prioriteit heeft.
5. Laat zich niet te snel overtuigen, is kritisch naar argumenten van de ander.
6. Anticipeert op weerstand, bespreekt bezwaren openlijk, benoemt verschillen en overeenkomsten en krijgt voorstellen voor een gezamenlijk standpunt geaccepteerd.
7. Toont vasthoudendheid bij argumentatie, blijft reëel argumenteren.
8. Overtuigt vanuit eigen vakgebied door helder uit te leggen aan niet-vakgenoten.

### Valkuil:

Grootste valkuil hier is wat wij noemen: **zenden**.

Dit houdt zo veel in dat je eigenlijk het meeste aan het woord bent, en maar blijft vertellen (herhalen) wat jouw standpunt is. Je krijgt dan niet helder boven tafel wat precies de bezwaren zijn van de ander, en dus ook niet op welke punten je het best kunt beïnvloeden. Punt 6 van dit lijstje is belangrijker dan je denkt!

# Communiceren

## Algemeen:

*In staat zijn mondeling op een heldere manier met anderen informatie uit te wisselen, te communiceren.*

## Gedragsskenmerken:

1. Drukt ideeën en gedachten duidelijk en begrijpelijk uit.
2. Weet structuur aan te brengen in een gesprek.
3. Geeft de ruimte om vragen te stellen en gaat op die vragen in.
4. Stemt taalgebruik af op de gesprekspartner.
5. Speelt in op (non-)verbale signalen.
6. Geeft samenvattingen om misverstanden in de communicatie te voorkomen.
7. Houdt de grote lijn vast, wijdt niet teveel uit tijdens het gesprek.
8. Houdt tijdens het gesprek het doel in de gaten.
9. Weet op passende momenten ook proces en relatie ter sprake te brengen.

## Valkuil:

Inhoud! Als je in een gesprek niet de inhoud af en toe los durft te laten en bespreekt hoe het gesprek zelf verloopt (en zeker als dat moeizaam is) dan kun je de moeite **nooit** oplossen door over de inhoud te blijven praten! Als je van jezelf weet dat dat je valkuil is, houd dan vooral punt 9 in de gaten!

# Delegeren

## Algemeen:

*In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen en toe te zien op uitvoering en resultaten.*

## Gedragsskenmerken:

1. Draagt taken die anderen kunnen doen zoveel mogelijk over.
2. Geeft aan hoe de opdracht gerealiseerd kan worden door middel van instructies.
3. Houdt controle op de voortgang, vraagt om terugkoppeling en grijpt tijdig in als deadlines niet gehaald worden.
4. Delegeert tijdig, zorgt dat gedelegeerde opdracht haalbaar is.
5. Geeft duidelijk aan hoe ruim de beslissingsbevoegdheid is voor de medewerker.
6. Verdeelt werkzaamheden zodanig dat het aansluit bij kennis, niveau en interesse van de medewerkers.
7. Biedt bij delegeren mogelijkheid tot ondersteuning aan, maar geeft ook speelruimte.
8. Maakt het belang van de gedelegeerde opdracht duidelijk, motiveert daardoor.

## Valkuil:

Uit het oog verliezen van de balans is hier de grootste valkuil. Veel resultaatgerichte mensen hebben hier last van. Dat kan 2 kanten opgaan:

- of je wordt heel dwingend en eisend (omdat je zo graag wilt dat het voor elkaar komt)
- of je neemt alle taken op je eigen schouders (omdat je dan zeker weet dat het voor elkaar komt)

Punten 5 en 7 kunnen je uit deze valkuil halen, óók als je er al even in was gevallen ;-)

# Klantgerichtheid

## Algemeen:

*Herkennen van behoeften en belangen van de klant, juiste afwegingen maken in balans eigen belang en belang van de klant.*

## Gedragsskenmerken:

1. Luistert goed naar een klant, stelt vragen.
2. Speelt actief in op vragen van klanten.
3. Toetst eigen ideeën aan de ideeën van de klant.
4. Past zich in de communicatiestijl aan aan de klant.
5. Is in staat ontevredenheid bij de klant te signaleren.
6. Toont begrip voor (interne) klanten.
7. Onderzoekt systematisch wat de wensen en problemen zijn van klanten.
8. Vertaalt ideeën en diensten naar concrete mogelijkheden voor klanten.
9. Zoekt intensief contact met de klant, onderhoudt dat contact.
10. Gaat snel, alert en op een goede manier met klachten om van (interne) klanten.
11. Zorgt voor een follow-up naar de klant en evalueert klant-leverancier relatie.
12. Creëert duidelijkheid in een voor de klant onduidelijke situatie.

## Valkuil:

Te oplossingsgericht en *instrumenteel* begrip. Anders gezegd: begrip omdat het hoort. Omdat het beleefd is.

Vaak zul je in een rollenspel een ontevreden klant voor je krijgen. Die wil dat je écht begrip hebt voor haar of zijn situatie. Doe je dat onvoldoende en ga je direct naar de oplossing, zul je een stroef gesprek krijgen.

Gebruik dus bij punt 6 ook altijd punt 7! Ga pas door naar de oplossing als je voldoende bij de klant z'n ,pijn' hebt stil gestaan.

# Leervermogen

## Algemeen:

*Inzicht in eigen sterke en zwakke punten. Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden.*

## Gedragsskenmerken:

1. Toont bereidheid in een dynamische, veranderlijke omgeving kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen.
2. Heeft een open houding bij het binnenkomen van een nieuwe situatie.
3. Is nieuwsgierig, informeert en wil geïnformeerd worden.
4. Weet op constructieve wijze om te gaan met kritiek.
5. Kan eigen standpunten en ideeën desgewenst bijstellen op basis van nieuwe informatie.
6. Formuleert helder leerdoelen en realiseert die.
7. Staat open voor suggesties, nieuwe werkwijzen en methodes.
8. Bezieet het eigen functioneren regelmatig kritisch.
9. Stelt zich ook in minder veilige of complexe situaties kwetsbaar en leergierig op en durft vragen te stellen.

## Valkuil:

Verklaren en verdedigen. Steeds meer wordt jou om feedback gevraagd na je rollenspel, maar krijg je die ook. Hoe meer je jouw optreden verklaart en verdedigt, hoe minder je de waardevolle feedback die je krijgt kunt horen. Ook binnen het rollenspel kun je feedback krijgen van de acteur. Het is altijd een gelegenheid om je performance te verbeteren. Benut die zoveel mogelijk (zie punt 9)

# Onderhandelen

## Algemeen:

*In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.*

## Gedragsskenmerken:

1. Bepaalt vooraf realistische en haalbare resultaten.
2. Onderzoekt eerst de argumenten van de ander alvorens de eigen standpunten uit te bouwen.
3. Zet de eigen standpunten duidelijk uiteen en blijft daaraan vasthouden.
4. Schetst de negatieve gevolgen van voorstellen van de ander.
5. Geeft niet al zijn argumenten in één keer, maar doseert.
6. Zoekt actief naar gemeenschappelijke belangen.
7. Kiest, waar mogelijk, argumenten die zoveel mogelijk aansluiten bij de belangen van de ander.
8. Gebruikt in een overlegproces verschillende onderhandelingsvormen.
9. Wijst op de nadelen van het instandhouden van het geschil en op de voordelen van een gezamenlijke overeenkomst.
10. Gaat zorgvuldig na of de ander het eindresultaat goed begrijpt en daadwerkelijk accepteert.

## Valkuil:

Onvoldoende voorbereiding. Wanneer je je rollenspelinformatie krijgt om door te lezen, vraag je dan af of het gesprek een onderhandeling zou kunnen worden, zoals bv bij de bespreking van een offerte. Bepaal dan vooraf wat je wisselgeld zou kunnen zijn, waar je de ander tegemoet kunt komen. En waar zeker niet!

Vraag je ook af hoeveel mandaat je hebt, dan wel neemt.

Tweede valkuil is hier ook de ‚ja, maar..‘ houding. Zet niet tegenover argumenten van de ander direct je eigen argumenten, maar vraag de argumenten eerst uit, toon interesse en kijk wat je gesprekspartner werkelijk beweegt. Pas dán kun je jouw argumenten daar op laten aansluiten. (zie punt 2)

# Resultaatgerichtheid

## Algemeen:

*Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.*

## Gedragsskenmerken:

1. Toont gedrevenheid om resultaat te bereiken.
2. Bereikt ook bij tegenslag en onverwachte moeilijkheden resultaten.
3. Rondt zaken af naar een concreet resultaat.
4. Doet voorstellen voor verbetering van het gezamenlijke resultaat.
5. Stelt zich duidelijk en assertief op om belangrijke zaken te realiseren.
6. Verliest gedurende het proces het einddoel niet uit het oog.
7. Denkt van te voren na over het eindresultaat, stelt doelen.
8. Werkt toe naar het resultaat dat de klant voor ogen heeft.
9. Zorgt voor voortgang in het proces.
10. Is in staat korte, gestructureerde vergaderingen te houden.

## Valkuil:

Wat ik veel tegenkom is dat jij jouw resultaat wil behalen en uit het oog verliest wat de ander zou willen. Dan krijg je bijna altijd een stroef en ongemakkelijk gesprek, waarbij jij heel hard je best aan het doen bent, en de ander achteroverleunend zijn weerstand kan uitleven. Vergeet hierbij dus nooit ook de ander te betrekken. Ook al denk je dat dat meer tijd kost; de weerstand die je oproept als je dat niet doet kost veel meer tijd.

## Sensitiviteit

### Algemeen:

*In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.*

### Gedragskenmerken:

1. Is in staat reacties en gevoelens van anderen in te schatten en benoemt deze.
2. Interpreteert non-verbale signalen adequaat.
3. Is begripvol ten aanzien van gevoelens en meningen van anderen.
4. Geeft blijk van waardering voor en interesse in anderen.
5. Geeft aandacht aan de sfeer en ontwikkelt een goede relatie met anderen.
6. Is gevoelig voor hulpvraag van anderen en speelt daarop in.
7. Respecteert gedragingen en ideeën die afwijken van eigen normen en waarden.
8. Speelt in op de behoefte van de ander.

### Valkuil:

Een valkuil die vaak wat minder bekend is, maar wel veel voorkomt is deze: vaak hebben kandidaten wel door wanneer hun gesprekspartner bepaalde emotionele signalen geeft: wordt boos, haakt af, is afwezig. Soms weten ze ook nog dat ze kunnen benoemen wat ze zien (punt 1).

Maar dan!?? Veel mensen weten daarna niet goed meer hoe ze vervolgens verder moeten. Gebruik dan punt 8; als je in wilt spelen op de behoeften van de ander, moet je natuurlijk eerst weten wat die behoeften zijn. **Er naar vragen** is de simpelste en meest effectieve manier om daar achter te komen!

## **Visie**

### **Algemeen:**

*In staat zijn om grote lijnen te zien, te anticiperen op ontwikkelingen, trends en daarin mogelijkheden te zien en te benutten.*

### **Gedragsskenmerken:**

1. Formuleert weloverwogen en evenwichtige strategieën.
2. Is op de hoogte van externe ontwikkelingen en stemt lange termijn plannen daarop af.
3. Formuleert strategieën waarin rekening wordt gehouden met veranderende behoeften en prioriteiten.
4. Gaat uit van sterktes en zwaktes van de organisatie bij het bepalen van lange termijn doelen.
5. Houdt bij het ontwikkelen van een strategie rekening met afbreukrisico.
6. Maakt keuzes. Houdt daarbij rekening met wat goed is voor de organisatie.
7. Zorgt er voor dat de organisatie onderscheidend is in haar visie.
8. Creëert duidelijkheid voor de organisatie en externe relaties.
9. Draagt een inspirerende visie op het werk en de toekomst van de organisatie uit.

### **Valkuil:**

Vaak wordt je visie in een presentatie of adviesgesprek gemeten. Valkuil is dat je direct jouw mening uiteen gaat zetten en niet eerst de context schets met daarin alle factoren die een rol spelen (of waarvan je gesprekspartner denkt dat het een rol speelt).

Geef voor- en nadelen van verschillende opties aan, en besluit met waar jij voor hebt gekozen en waarom.

Zorg ook dat je enthousiasme duidelijk is, je mag je best -een beetje- laten meeslepen. ;-)

# Zelf-Assessments

Dat waren de Top 10 competenties. Hoe kun je die informatie nu **voor jou laten werken**?  
Hoe kan deze informatie jou doen stralen in je rollenspel?

Om daar iets over te zeggen, zal ik je eerst vertellen wat je in ieder geval **niet** met deze informatie moet doen:

1. Je moet (of hoeft) het niet uit je hoofd te leren!!
2. Je hoeft niet te denken dat je over ál deze kwaliteiten moet beschikken!
3. Je moet dus ook zéker je hoofd niet laten hangen!!

Okee. Wat kun je er dan wel mee doen?

## **Begin Andersom**

Probeer je situaties te herinneren uit bijbaantjes, eerder werk, tijdens je studie, een studievereniging, een bestuur.

En ook: situaties met je vrienden, in je familie, op straat, in een club.

Hoe functioneerde jij daar?

Wat gebeurde er?

Wat deed jij?

Welke situaties kun je je nog herinneren waarin je tevreden was over jouw handelen?

En in welke situaties juist niet?

Hoe klein of hoe groot ook; hoe goed of hoe slecht ook; álle situaties zijn van belang.

Welke kwaliteit van jou heeft de door jou beschreven situatie beïnvloed?

Ik heb hierna een paar pagina's voor je gemaakt waar je per situatie deze vragen kunt beantwoorden.

Heb je meer situaties dan invul-pagina's: prima!

Probeer er in ieder geval 3 te beschrijven.

Door je kwaliteiten te koppelen aan situaties die werkelijk hebben plaatsgevonden, zul je minder geneigd zijn om (heel sociaal wenselijk) jezelf onterecht allerlei kwaliteiten toe te dichten, ofwel (net zo sociaal wenselijk) kwaliteiten van jezelf onterecht te ontkennen.

Zo eerlijk jezelf te *assessen*, is je allerbeste voorbereiding om met zelfvertrouwen en gemak je rollenspel te spelen. Dat zal je doen stralen.

En je zult ook merken dat dat nog best moeilijk is.

Hieronder kun je er direct mee aan de slag.

## **Uitleg**

Stap 1:

Zoek eerst op welke competenties (kwaliteiten) in het functieprofiel staan; wat wordt er in die functie van je gevraagd, wat moet je kunnen.

Stap 2:

Is dit aangeleerd, of heb je dit van nature?

Stap 3:

Beschrijf de situaties zoals hierboven uitgelegd

Stap 4:

Kwalificeer jouw eigen inbreng: welke kwaliteit zette je in, welke valkuil stapte je in?

Stap 5:

Vraag jezelf af: wat is de tegenhanger van die kwaliteit/valkuil? In welke situatie herken ik dat of heb ik de tegenhanger laten zien. Beschrijf deze nieuwe situatie en doe een nieuw zelf-assessment voor de tegenhanger van de eerste (dit is dus een ándere situatie)

Succes!

## Zelfassessment 1

De situatie (1) was:

---

---

---

Ik deed daar:

---

---

---

Ik was tevreden/ontevreden over mezelf omdat:

---

---

---

De kwaliteit die ik toen inzette was/ de valkuil waar ik in stapte was:

---

---

---

De valkuil die in deze kwaliteit ligt opgesloten is:

of

De kwaliteit die in deze valkuil ligt opgesloten is:

---

---

---

## Zelfassessment 2

De situatie (1) was:

---

---

---

Ik deed daar:

---

---

---

Ik was tevreden/ontevreden over mezelf omdat:

---

---

---

De kwaliteit die ik toen inzette was/ de valkuil waar ik in stapte was:

---

---

---

De valkuil die in deze kwaliteit ligt opgesloten is:

of

De kwaliteit die in deze valkuil ligt opgesloten is:

---

---

---

## Zelfassessment 3

De situatie (1) was:

---

---

---

Ik deed daar:

---

---

---

Ik was tevreden/ontevreden over mezelf omdat:

---

---

---

De kwaliteit die ik toen inzette was/ de valkuil waar ik in stapte was:

---

---

---

De valkuil die in deze kwaliteit ligt opgesloten is:

of

De kwaliteit die in deze valkuil ligt opgesloten is:

---

---

---

## Meer weten?

Well done!

Ik kan me voorstellen dat je nog tegen vragen aanloopt.

Het voorgaande Zelf-Assessment is één van de belangrijkste dingen die je kunt doen om jouw rollenspel zó voor te bereiden dat je kunt stralen. Zo overtuig je je assessor én je werkgever.

Vind jij het moeilijk om zo zelf-kritisch je rollenspel voor te bereiden? Of heb je behoefte aan meer begeleiding, meer informatie, en het uitproberen van meerdere rollenspellen met een professioneel assessment-acteur?

Dat kan natuurlijk ook.

Eens in de maand organiseer ik een assessmentvoorbereidingsdag waar je je voor aan kunt melden. Kijk op de [site](#) wanneer de eerstvolgende is.

Je vindt hier alle info over zo'n dag, plus de mogelijkheid om je [aan te melden](#).

## Wie is Suzanne Olde Rikkert?

Drs. Suzanne Olde Rikkert begeleidt hoogopgeleide werkzoekenden in hun voorbereiding op assessment en rollenspel.

Daarbij heeft zij een slagingscore van 96%!

Suzanne werkt al vele jaren als trainersacteur, en kent de processen van sollicitaties, selecties en assessments 'vanaf de andere kant van de tafel'.

Zowel in trainingen voor werkgevers: "Hoe selecteer ik de juiste kandidaten in een sollicitatiegesprek?", als in assessments waar zij in rollenspellen als tegenspeler voor de kandidaten fungeert.

Door haar jarenlange ervaring en het zien van vele kandidaten én werkgevers, weet zij precies wat veel gemaakte fouten zijn, wat de valkuilen zijn, wat je kunt doen om die te voorkomen, of hoe je een rollenspel wat 'mis dreigt te lopen' weer kunt redden!

Vroeger werden assessments nog omgeven door een zweem van geheimzinnigheid. Héél vroeger liep een assessor zelfs nog in een witte jas en werden kandidaten 'proefpersonen' genoemd! Gelukkig wordt de hele procedure steeds transparanter. Toch zijn vele mensen onder de indruk, of zelfs angstig voor de acteur of de psycholoog.

Helemaal niet nodig!

Suzanne licht graag niet alleen het tipje van de sluier op, maar deelt graag álle kennis die zij hierover heeft met jou.

Meer hierover vind je op <http://oefenjeassessment.nl>

